

sygn. akt VII Pa 103/17

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 września 2017r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Agnieszka Stachurska

SO Monika Roslan- Karasińska (spr)

Protokolant: sekretarz sądowy Monika Bąk-Rokicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 września 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa K. K.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w N.

o odprawę emerytalną

na skutek apelacji wniesionej przez pełnomocnika powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy  
i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 20 kwietnia 2017 roku, sygn. akt VI P 65/17

1. oddała apelację;

2. zasądza od powoda K. K. na rzecz pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w N. kwotę 1.800,00 złotych (słownie: jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego postępowania przed sądem II instancji.

SSO Monika Roslan-Karasińska SSO Marcin Graczyk SSO Agnieszka Stachurska

**Wyrokiem z dnia 20 kwietnia 2017 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie oznaczonej sygn. akt VI P 65/17 z powództwa K. K. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w N. o odprawę emerytalną:**

1. zasądził od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w N. na rzecz powoda K. K. kwotę 17.439,08 zł (siedemnaście tysięcy czterysta trzydzieści dziewięć złotych 08/100) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 1 marca 2014 roku do dnia zapłaty tytułem odprawy emerytalnej;

2. w pozostałym zakresie powództwo oddalił;

3. zniósł wzajemnie koszty procesu między stronami;

4. nadał rygor natychmiastowej wykonalności wyrokowi w pkt 1.

### **Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych:**

Powód K. K. od dnia 29 lipca 1977 roku nieprzerwanie pełnił służbę wojskową. Z dniem 20 lutego 2007 roku powód został zwolniony z zawodowej służby wojskowej i przeniesiony do rezerwy. W związku z tym faktem otrzymał m.in. odprawę w wysokości 600% uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym, należnego w ostatnim dniu pełnienia służby, tj. w kwocie 41.250,00 zł (decyzja k. 57-59; zeznania powoda k.91 e-protokół 00:05:26-00:14:47).

Powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 5 lutego 2007 roku początkowo w niepełnym wymiarze czasu, tj. od 5 lutego 2007 roku do 20 lutego 2007 roku, a od 21 lutego 2007 roku w pełnym wymiarze czasu pracy, od dnia 30 czerwca 2011 roku na stanowisku wiceprezesa zarządu (umowa k. 3-4, k. 38 akt osobowych).

Regulamin pracy i wynagradzania pracowników spółki (...) sp. z o.o. z dnia 29 października 2015 roku w § 27 stanowi, iż pracownikowi spełniającemu warunki do renty inwalidzkiej lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, dwumiesięcznego wynagrodzenia po 25 latach pracy w (...) sp. z o.o. oraz w instytucjach MON albo trzymiesięcznego wynagrodzenia po 30 latach pracy w (...) sp. z o.o. oraz w instytucjach MON (regulamin k. 74).

Pismem z dnia 17 października 2013 roku pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy pozwana wskazała odwołanie powoda ze składu zarządu spółki i z funkcji wiceprezesa zarządu spółki uchwałą nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników z dnia 9 października 2013 roku (k. 1 części C akt osobowych).

W dniu 30 listopada 2016 roku powód złożył byłemu pracodawcy wniosek o przyznanie odprawy emerytalnej. Powód wskazał, iż po ustaniu stosunku pracy w dniu 28 lutego 2014 roku nie podjął żadnego zatrudnienia i pobierał emeryturę oraz, że nie otrzymał odprawy emerytalno-rentowej od innego pracodawcy (wniosek k. 5 części C akt osobowych).

W odpowiedzi na wniosek powoda, pozwana pismem z dnia 10 stycznia 2017 roku podkreśliła, że ma wątpliwości co do przyznania powodowi odprawy określonej w art. 92<sup>1</sup> k.p. Wskazała na dwa rozbieżne stanowiska w doktrynie w kwestii zależności odprawy przewidzianej w ustawie o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych a odprawy z art. 92<sup>1</sup> k.p. W przekonaniu spółki organem właściwym do rozstrzygnięcia powyższych wątpliwości prawnych powinien być sąd powszechny (pismo k. 6 części C akt osobowych).

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych i aktach osobowych powoda z przywołaniem odpowiednich kart akt sprawy oraz na podstawie zeznań powoda k. 91 e-protokół 00:05:26-00:14:47. Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom powoda, bowiem były logiczne i spójne oraz korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Sąd zatem nie znalazł podstaw do odmowy ich wiarygodności.

Autentyczność, treść i wiarygodność dokumentów znajdujących się w materiale dowodowym niniejszej sprawy nie była kwestionowana przez żadną ze stron i nie wzbudziła zastrzeżeń Sądu Rejonowego, dlatego też zostały one uznane za pełnowartościowy materiał dowodowy.

Dokonując rozważań prawnych Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności zbadał czy powód spełniał przesłanki nabycia prawa do tzw. odprawy emerytalnej.

Sąd I instancji wskazał, iż kodeks pracy w art. 92<sup>1</sup> § 1 stanowi, iż 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. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa (§ 2 ww. art.). Ww. przepis określa więc przesłanki,

których łączne spełnienie powoduje nabycie prawa do odprawy emerytalnej lub rentowej. Przepisy kodeksu pracy gwarantują jednak pewne minimum uprawnień pracowniczych, co do spełnienia których pracodawca jest obowiązany. Gwarancja ta wynika z art. 18 k.p., który wprowadza zasadę uprzywilejowania pracownika i tym samym automatyzm nieważności przepisów mniej korzystnych dla pracownika niż przepisy kodeksu pracy. Natomiast nic nie stoi na przeszkodzie, aby pracodawca w aktach wewnętrzzakładowych wprowadził uregulowania ponad ustawowe minimum. Cytowany przepis art. 92<sup>1</sup> k.p. ustala 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 (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2015 roku, I PK 1/15, LEX nr 1959540).

Sąd Rejonowy podkreślił, że pozwana spółka w obowiązującym regulaminie pracy i wynagradzania ustanowiła, iż pracownikowi spełniającemu warunki do renty inwalidzkiej lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, dwumiesięcznego wynagrodzenia po 25 latach pracy w (...) sp. z o.o. oraz w instytucjach MON albo trzymiesięcznego wynagrodzenia po 30 latach pracy w (...) sp. z o.o. oraz w instytucjach MON. Zatem pracodawca w przedmiotowej sprawie wykroczył poza minimalne granice wskazane w przepisach kodeksu pracy, ustanawiając możliwość nabycia przez pracownika odprawy emerytalnej w większej wysokości z uwzględnieniem stażu pracy.

Odnosząc się do zgłoszonego roszczenia Sąd I instancji wskazał, że w niniejszej sprawie spornym pozostawał związek pomiędzy ustaniem stosunku pracy między stronami a przejściem powoda na emeryturę, bowiem powód świadcząc pracę w pozwanej spółce posiadał status emeryta na podstawie ustawy z dnia 10 grudnia 1993 roku o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin (tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 1037 ze zm.). Sąd I instancji, powołując się na orzecznictwo sądu Najwyższego, zaznaczył, że ugruntowany jest pogląd, iż zamiana statusu pracownika lub pracownika - emeryta (rencisty) na status wyłącznie emeryta (rencisty) jest przejściem na emeryturę lub rentę 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 pobierająca emeryturę (rentę) nie przestaje być pracownikiem. Ani nabycie przez pracownika prawa do emerytury (renty), ani przyznanie świadczenia, ani nawet jego wypłata nie stanowią zdarzeń powodujących ustanie zatrudnienia. Pracownik pobierający emeryturę (rentę) w czasie nieprzerwanie trwającego stosunku pracy przechodzi więc na emeryturę (rentę) dopiero po ustaniu tego zatrudnienia. Zmiana statusu prawnego pracownika, również pracownika posiadającego równocześnie niejako podwójny status (pracownika i rencisty lub emeryta), wyraża się w tym, że traci on ten status i staje się emerytem lub rencistą, a przy tym jest to następstwem ustania jego stosunku pracy pozostającego w związku z przejściem na rentę lub emeryturę (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2013 roku, II PK 14/13; wyrok SN z dnia 16 czerwca 2011 r., I PK 269/10, LEX nr 1001282; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2007 r., III PK 40/07, LEX nr 338805; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2002 r., I PKN 346/01; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2015 roku, I PK 1/15, LEX nr 1959540).

Niezależnie od powyższego Sąd Rejonowy podkreślił, że z powodu ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi przysługuje jedna odprawa (jedno świadczenie), a pracownik, który otrzymał takie świadczenie (odprawę rentową z tytułu niezdolności do pracy lub odprawę emerytalną), nie może ponownie nabyć do niego prawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę wskutek rozwiązania kolejnego stosunku pracy. Wyklucza to możliwość wielokrotnego nabycia prawa do odprawy z tytułu ustania kolejnego stosunku pracy zawartego po skorzystaniu z odprawy emerytalnej lub rentowej. W tym zakresie utrwalone orzecznictwo (por. ostatnio wyrok SN z 5.3.2006 r., II PK 215/06, OSNP Nr 5-6/2007, poz. 65) dopuszcza jedynie możliwość nabycia tzw. odprawy uzupełniającej, która wyrównuje wysokość tego świadczenia w zakresie uzależnionym od dalszego zatrudnienia, co odpowiada także zasadom współżycia społecznego, które uwzględniają doniosłość prawną nabywania wyższych pracowniczych świadczeń pieniężnych z tytułu dłuższego stażu pracy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 roku, I PK 58/07, LEX nr 294987).

Sąd Rejonowy dzieląc powyższe orzecznictwo Sądu Najwyższego ocenił, że przewidziana w art. 92<sup>1</sup> k.p. odprawa emerytalna przysługuje pracownikowi, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w związku przejściem pracownika na emeryturę (zmiany statusu pracownika – emeryta na wyłącznie emeryta) choćby ją wcześniej pobierał, chyba że już wcześniej skorzystał z uprawnienia do tej odprawy. Co prawda powód otrzymał już wcześniej odprawę w wysokości 600% uposażenia zasadniczego na podstawie art. 94 ustawy z dnia 11 września 2003 roku o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 1726 ze zm., zwana dalej ustawą o służbie wojskowej), jednak w ocenie Sądu I instancji ta odprawa nie może być uznana za świadczenie ze stosunku pracy i tym samym nie mieści się w dyspozycji art. 92<sup>1</sup> k.p. Zdaniem Sądu Rejonowego żołnierz zawodowy nie jest pracownikiem, a o odprawa przewidziana w ustawie o służbie wojskowej nie jest świadczeniem ze stosunku pracy, do którego prawo zostało ustanowione w art. 92<sup>1</sup> k.p. Zatem otrzymanie odprawy przysługującej z tytułu zwolnienia ze służby wojskowej, niezależnie od charakteru tego świadczenia, nie wyłącza prawa do odprawy emerytalnej na podstawie przepisów kodeksu pracy, przysługującej pracownikowi z tytułu ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę i związanej z tym utraty statusu pracownika. Ponadto Sąd Rejonowy wskazał, że trudno przyjąć, iż odprawa przewidziana w ustawie o służbie wojskowej zmieniałaby swój charakter i funkcję w zależności od tego, czy po zwolnieniu ze służby wojskowej żołnierz zawodowy nabywał uprawnienia emerytalne i z nich korzystał (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2015 roku, I PK 1/15, LEX nr 1959540).

Wobec ustalenia, iż powód spełnia przesłanki nabycia prawa do odprawy emerytalnej, Sąd Rejonowy w dalszej kolejności obowiązany był do określenia wysokości należnej powodowi odprawy. Sąd I instancji miał na uwadze regulacje obowiązujące w pozwanej spółce regulaminu pracy i wynagradzania, biorąc pod uwagę charakter generalny odprawy określonej w art. 92<sup>1</sup> k.p. W ocenie Sądu Rejonowego powód spełnia przesłanki przyznania mu odprawy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Zgodnie z regulaminem pracownik mógł otrzymać odprawę w wysokości dwu- lub trzymiesięcznego wynagrodzenia po przepracowaniu 25 lat lub 30 lat w (...) sp. z o.o. oraz w instytucjach MON. Zdaniem Sądu Rejonowego powód nie spełnia przesłanek nabycia odprawy w wyższej wysokości niż jednomiesięczna. Powód w pozwanej spółce pracował ponad 6 lat, a w ocenie Sądu służby wojskowej, którą odbył powód nie można określić jako pracę w instytucjach Ministerstwa Obrony Narodowej. Regulamin obowiązujący w rozdziale XIV dotyczącym odprawy emerytalnej, rentowej i pośmiertnej nie precyzuje co należy rozumieć pod pojęciem lat pracy w instytucjach MON, a także nie stanowi, iż za lata pracy uprawniające do otrzymania odprawy należy uznać okres odbywania służby wojskowej, który jest wliczany do stażu pracy przy przyznawaniu nagrody jubileuszowej (§ 26 ust. 4 regulaminu – k. 73 verte). Skoro pracodawca w regulaminie pracy nie wskazał wyraźnie, iż okres odbywania służby wojskowej należy wliczyć do stażu pracy uprawniającego do otrzymania odprawy emerytalnej, co uczynił w przypadku prawa do nagrody jubileuszowej, w ocenie Sądu Rejonowego brak jest podstaw, aby okres odbytej przez powoda służby wojskowej zaliczyć do lat pracy, od liczby których zależy wysokość odprawy emerytalnej. Wobec powyższego Sąd Rejonowy przyznał powodowi odprawę emerytalną w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda (§ 27 ust. 1 pkt 1 regulaminu pracy i wynagradzania k. 74) w kwocie 17.439,08 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 1 marca 2014 roku do dnia zapłaty. Zgodnie z powyższym powództwo należało zatem oddalić w zakresie dochodzonej przez powoda kwoty odprawy ponad kwotę odpowiadającą jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powoda. Podkreślenia nadto wymagało, w ocenie Sądu Rejonowego, iż pracodawca nie przedstawił do akt sprawy zaświadczenia o wynagrodzeniu powoda, dlatego Sąd uznał za podstawę jednomiesięcznego wynagrodzenia wskazaną przez powoda kwotę, która zresztą nie była kwestionowana w toku postępowania przez stronę pozwaną.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 100 k.p.c., w myśl którego w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Stosownie do ww. przepisu, w przypadku częściowego uwzględnienia żądań stron Sąd w oparciu o względy słuszności może dokonać wzajemnego zniesienia kosztów (ale w każdym wypadku obie strony ponoszą te koszty sądowe, które spowodowały swymi czynnościami). W niniejszej sprawie zasada słuszności dopuszcza możliwość zastosowania wskazanej regulacji, bowiem żądania powoda zostały uwzględnione jedynie w części (przy uwzględnieniu roszczenia co do zasady) oraz nie istnieje znaczna dysproporcja pomiędzy kosztami poniesionymi przez każdą ze stron, a także kosztami, które każda ze

stron powinna ponieść skutek ostatecznego rozstrzygnięcia sprawy. Podkreślenia wymaga, iż wzajemne zniesienie kosztów postępowania wywołuje taki sam skutek jak odstąpienie Sądu od obciążania strony przegrywającej proces kosztami (vide wyrok SN z dnia 19 lutego 1974 r., I CR 848/73, LEX nr 7410). Wobec powyższego, Sąd Rejonowy stosownie do zasady słuszności zniósł wzajemnie między stronami koszty zastępstwa procesowego.

Zgodnie z art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Wobec powyższego, Sąd Rejonowy wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 17.439,08 zł.

***W dniu 26 maja 2017 r. (data nadania) pełnomocnik powoda wniósł apelację od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20 kwietnia 2017 r., sygn. akt: VIP 65/17, zaskarżając orzeczenie w zakresie pkt 2 w części oddalającej powództwo tj. ponad kwotę 17.439,08 zł oraz w części w jakiej Sąd zniósł wzajemnie koszty procesu między stronami (pkt 3 wyroku). Zaskarżonemu rozstrzygnięciu pełnomocnik powoda zarzucił:***

1. obrazę prawa materialnego, a mianowicie: art. 121 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych z dnia 11 września 2003 r. w zw. z art. 9 § 2 k.p. poprzez ich niezastosowanie, w sytuacji gdy Sąd I instancji zobowiązany był do zastosowania wskazanych przepisów, a w konsekwencji do doliczenia lat służby wojskowej powoda do okresu jego zatrudnienia oraz poprzez zastosowanie przez Sąd I instancji regulacji mniej korzystnej dla powoda, tj. regulaminu pracy i wynagradzania pracowników spółki (...) sp. z o.o. z dnia 29 października 2015 r. gdy Sąd winien był (obok regulaminu pracy i wynagradzania pracowników(...) Sp. z o.o.) zastosować art. 121 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych z dnia 11 września 2003 r. w zakresie wliczenia okresu pełnienia zawodowej służby wojskowej do okresu zatrudnienia powoda,
2. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że do osoby powoda zastosowanie ma regulamin pracy i wynagradzania pracowników spółki (...) sp. z o.o. z dnia 29 października 2015 r. gdy regulamin ten nie obowiązywał w czasie trwania zatrudnienia powoda.

Mając na względzie wskazane zarzuty pełnomocnik powoda wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez:

1. zasądzenie na rzecz powoda kwoty 34 878,16 zł (słownie: trzydzieści cztery tysiące osiemset siedemdziesiąt osiem, 16/100 zł) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 marca 2014 r. do dnia zapłaty;
2. zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu za obydwie instancje według spisów kosztów.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik powoda wyraził przekonanie, że powyższe rozstrzygnięcie Sądu I instancji w zakresie oddalającym powództwo ponad wysokość 1 miesięcznej odprawy jest nieprawidłowe i nie może się ostać z następujących przyczyn. Powód w pozwie domagał się zasądzenia od pozwanej (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (po zmianie nazwy (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością) odprawy emerytalnej w wysokości 52.317,24 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 marca 2014 r. do dnia zapłaty. Powód oparł swoje żądanie o Regulamin pracy i wynagradzania obowiązujący u pozwanej w momencie rozwiązania stosunku pracy. Nakazem zapłaty z dnia 20 stycznia 2017 roku Sąd nakazał, aby pozwana zapłaciła na rzecz powoda kwotę 52.317,24 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 1 marca 2014 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 4.254 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Pozwana wniosła sprzeciw od nakazu zapłaty jednocześnie wnosząc o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwana uzasadniając sprzeciw wskazała, iż w jej ocenie związek ustania stosunku pracy ze względu na przejście nie został zachowany, albowiem to jednostronna decyzja pozwanej skłoniła powoda do zaprzestania wykonywania pracy zarobkowej i w przypadku braku tej decyzji, prawdopodobnie jeszcze przez jakiś czas decydowałby się na jej kontynuowanie. Strona pozwana wskazała również na fakt pobierania przez powoda emerytury wojskowej i jednoczesnego pozostawiania powoda w stosunku pracy z pozwaną spółką. Pozwana wskazała również na okoliczność

otrzymania przez powoda odprawy pieniężnej na zasadach określonych w ustawie o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych.

W ocenie apelującego Sąd I instancji w przeważającej części prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy jednakże błędnie ustalił, iż do stanu faktycznego ujawnionego w sprawie ma zastosowanie regulamin pracy i wynagradzania pracowników spółki (...) sp. z o.o. z dnia 29 października 2015 r. podczas gdy regulamin ten nie obowiązywał w czasie trwania zatrudnienia powoda, takim regulaminem był natomiast Regulamin pracy i wynagradzania pracowników (...) Sp. z o.o. Pełnomocnik powoda wskazał również, że Sąd I instancji prawidłowo ustalił, iż 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.

Zdaniem skarżącego Sąd I instancji słusznie zwrócił uwagę na fakt, iż u pozwanej obowiązywał regulamin pracy i wynagradzania. Ponadto zgodnie z ugruntowanym orzecnictwem Sąd I instancji wskazał na zmianę statusu powoda z pracownika-emeryta na emeryta po ustaniu stosunku pracy. Całkowicie logicznie i prawidłowo Sąd I instancji uznał, że odprawa przewidziana w ustawie o służbie wojskowej nie jest świadczeniem ze stosunku pracy a w konsekwencji otrzymanie takowej odprawy, nie wyłącza prawa do odprawy emerytalnej na podstawie przepisów kodeksu pracy, przysługującej pracownikowi z tytułu ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę i związanej z tym utraty statusu pracownika. Mając na względzie powyższe, zdaniem skarżącego, Sąd I instancji prawidłowo uznał, iż powód spełnia warunki do otrzymania odprawy emerytalnej, jednakże Sąd I instancji nie ustrzegł się błędu obliczając jej wysokość.

W tym miejscu pełnomocnik powoda podniósł, iż § 28 regulaminu pracy i wynagradzania pracowników (...) Sp. z o.o. obowiązującego w dniu rozwiązania umowy o pracę z powodem wskazuje, że:

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia,
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia po 25 latach pracy w (...) Sp. z o.o. oraz instytucjach MON,
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia po 30 latach pracy w (...) Sp. z o.o. oraz instytucjach MON,

2. Pracownik, który otrzymał odprawę, o której mowa w ust. 1, nie może nabyć ponownie do niej prawa.

Zdaniem apelującego Sąd I instancji obliczając wysokość odprawy emerytalnej wziął pod uwagę jedynie zapisy regulaminu pracy i wynagradzania obowiązującego u pozwanej, w momencie rozwiązania stosunku pracy z powodem, jednakże całkowicie pominął zapisy ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych a mianowicie art. 121 zd. pierwsze, tj. Okres pełnienia zawodowej służby wojskowej wlicza się pracownikowi do okresu zatrudnienia w zakresie wszystkich uprawnień związanych z tym zatrudnieniem.

W konkluzji skarżący wskazał, iż Sąd meriti nieprawidłowo uznał, iż powód spełnia przesłanki jedynie do odprawy emerytalnej w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia albowiem uznał, iż okres odbywania zawodowej służby wojskowej nie wlicza się do stażu pracy uprawniającego do odprawy emerytalnej co nie może się ostać. Zgodnie natomiast z art. 9 § 2 ustawy Kodeks Pracy 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. Takim przepisem, który winien być zastosowany zgodnie z art. 9 § 2 k.p. jest art. 121 zd. pierwsze ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych. Mając na uwadze przepisy kodeksu pracy, gradację aktów prawnych oraz art. 121 zd. pierwsze ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, pomimo niewskazania wprost w regulaminie pracy i wynagradzania możliwości doliczenia do stażu pracy okresu odbywania służby wojskowej, Sąd meriti obliczając wysokość odprawy emerytalnej miał obowiązek doliczyć ten okres obliczając wysokość odprawy.

Wliczając okres pełnienia zawodowej służby wojskowej (29 lat, 6 miesięcy i 22 dni) do okresu zatrudnienia, powód powinien otrzymać odprawę emerytalną w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia i odprawa w takiej wysokości winna zostać zasądzona na rzecz powoda. Na marginesie skarżący wskazał również należy, iż w toku procesu pomiędzy stronami nie istniał spór o wysokość dochodzonej odprawy emerytalnej, a jedynie o zasadność roszczenia.

***W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanej spółki (pismo procesowe z dnia 20 czerwca 2017 r. – data nadania) wniósł:***

1. Oddalenie apelacji w całości,
2. Dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z Regulaminu pracy i wynagradzania pracowników (...)Spółka z o.o. (dalej jako: Regulamin), na okoliczność brzmienia tego Regulaminu w dacie rozwiązania stosunku pracy z powodem oraz niespełnienia przez powoda warunków uprawniających go do otrzymania odprawy pieniężnej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia,
3. Zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu przed sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wskazał, iż strona powodowa wskazała w apelacji szereg zarzutów naruszenia zarówno przepisów prawa materialnego, jak i przepisów procesowych, w części dotyczącej oceny materiału dowodowego. Zarówno zarzuty, jak również

twierdzenia podniesione przez stronę powodową w apelacji nie zasługują na akceptację i zdaniem pełnomocnika nie powinny zostać uwzględnione przez Sąd Odwoławczy z przyczyn wskazanych poniżej. W ocenie pozwanej bezsporne jest, iż zaskarżony wyrok Sądu pierwszej instancji zawiera prawidłowe ustalenia faktyczne oraz prawidłową subsumpcję prawa materialnego, a co za tym idzie - Wyrok ten odpowiada prawu.

Przechodząc do zarzutów wywiedzionych przez skarżącego w apelacji pełnomocnik pozwanego podniósł, iż Sąd Rejonowy nie naruszył dyspozycji art. 121 ustawy o wojskowej żolnierzy zawodowych z dnia 11 września 2003 r. (dalej jako: ustawa o służbie wojskowej) w zw. z art. 9 § 2 k.p. poprzez ich niezastosowanie w sytuacji, gdyż Sąd ten nie powinien był doliczyć lata służby wojskowej powoda do okresu jego zatrudnienia. Pełnomocnik w odpowiedzi na apelację nie zgodził się z argumentacją skarżącego wskazującego, że Sąd Rejonowy obliczając wysokość odprawy emerytalnej wziął pod uwagę jedynie przepisy regulaminu pracy, jednakże całkowicie pominął zapisy ustawy o służbie wojskowej, tj. jej art. 121, zgodnie z którym okres pełnienia zawodowej służby wojskowej wlicza się pracownikowi do okresu zatrudnienia w zakresie wszystkich uprawnień związanych z tym zatrudnieniem. Pełnomocnik pozwanego kontrargumentował, że przy dokonywaniu rozważań na temat obliczania stażu pracy w zakresie uprawnień wynikających z wewnątrzzakładowych regulaminów pracodawcy, należy mieć również na względzie brzmienie art. 120 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej. Zgodnie z ustępem 2 tego przepisu, pracownikowi, który w ciągu trzydziestu dni od dnia zwolnienia z czynnej służby wojskowej podjął pracę po raz pierwszy lub u innego pracodawcy niż ten, u którego był zatrudniony w dniu powołania do tej służby, czas odbywania służby wojskowej wlicza się do okresu zatrudnienia wymaganego do nabywania lub zachowania uprawnień wynikających ze stosunku pracy, z wyjątkiem uprawnień przysługujących wyłącznie pracownikom u pracodawcy, u którego podjął pracę. Zgodnie z § 28 Regulaminu, który w swoim brzmieniu jest tożsamy z Regulaminem obecnie obowiązującym u pozwanej, a który został przez pozwaną przedstawiony na etapie postępowania przed Sądem I instancji, odprawa wyższa niż w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia przysługuje pracownikowi tylko wówczas, gdy odpowiednio przepracował u pozwanej oraz instytucjach MON 25 i 30 lat. Powód, jak zostało ustalone, pełnił zawodową służbę wojskową w okresie od 29 lipca 1977 r. do 20 lutego 2007 r. Został zatrudniony u pozwanej jeszcze w lutym 2007 r. i pracował do 28 lutego 2014 r., ostatnio jako wiceprezes zarządu. Przed wstąpieniem do służby, powód nie był zatrudniony u pozwanej, zaś zatrudnienie u niej podjął w ciągu 30 dni po zakończeniu czynnej służby wojskowej. Oznacza to, że będzie miał do niego zastosowanie przywołany powyżej art. 120 ust. 2 ustawy o powszechnym obowiązku obrony RP.

Najistotniejsze więc w niniejszej sprawie, zdaniem pełnomocnika pozwanego, jest odczytanie normy prawnej zakodowanej w art. 120 ust. 2 ww. ustawy. Zgodnie z tym przepisem pracownikowi, który w ciągu trzydziestu dni od dnia zwolnienia z czynnej służby wojskowej podjął pracę po raz pierwszy lub u innego pracodawcy niż ten, u którego był zatrudniony w chwili powołania do tej służby, czas odbywania służby wojskowej wlicza się do okresu zatrudnienia wymaganego do nabywania lub zachowania uprawnień wynikających ze stosunku pracy, z wyjątkiem uprawnień przysługujących wyłącznie pracownikom u pracodawcy, u którego podjął pracę. Zasadą jest zatem wliczenie okresu służby do okresu zatrudnienia. Zasada ta zgodna jest z treścią art. 301 k.p. Okres służby jest zatem okresem zaliczanym do stażu pracowniczego. Zaliczalność owego okresu do stażu pracy uzasadniona jest doniosłością obowiązków społecznych, które spełnia żołnierz. Celem przepisów o zaliczalności do stażu pracy okresów nie pozostawiania w stosunku pracy jest zatem - z uwagi na wyższe racje społeczne - ich zrównanie w zakresie liczenia stażu z okresami zatrudnienia. Wypływa z tego wniosek, że od chwili zaliczenia danego okresu do stażu pracy stanowi on z nim jedność i dzieli w przyszłości jego los.

Zdaniem pełnomocnika pozwanego kontrargumentującego wywody skarżącego podniesione w apelacji, powstaje wobec tego zagadnienie, co oznacza de lege lata owo wyłączenie okresu wojska ze stażu pracy wymaganego do nabycia uprawnień przysługującym wyłącznie pracownikom u pracodawcy, u którego podjął pracę były wojskowy.

Jak wskazał Sąd Najwyższy, po pierwsze wyłączenie dotyczy tylko pracodawcy, u którego zwolniony z wojska podjął pracę po owych 30 dniach od zakończenia służby. Nie odnosi się natomiast do podejmowania kolejnych prac. Po drugie, co ważniejsze, wyłączenie odnosi się tylko do zaliczenia okresu służby wojskowej do stażu wymaganego do nabycia uprawnień przysługujących wyłącznie pracownikom pracodawcy, u którego podjęto pracę. Należy przez to zdaniem pełnomocnika pozwanego rozumieć nie tyle wszelkie uprawnienia wynikające z zakładowych norm prawa pracy lecz uprawnienia, które są uzależnione wyłącznie od stażu zakładowego. Tylko bowiem wówczas są to uprawnienia przysługujące wyłącznie i zawsze tylko pracownikom danego pracodawcy. W takiej bowiem sytuacji tylko zatrudniony u pracodawcy, a nie także w innym miejscu, otrzyma świadczenie. Jak wskazał Sąd Najwyższy, jeśli do nagrody jubileuszowej regulamin wynagradzania zezwala wliczać generalny staż pracy zatrudnionych lub staż pracy w branży czy zawodzie to tym samym nie może wyłączyć z tego okresu trwania służby wojskowej. Zaliczenie owego okresu do stażu pracy wynika z norm ustawowych i nie jest zależne od świadectwa pracy. Wykładnię taką potwierdza też konieczność korelacji norm ustawowych, którym pracodawca przyznaje prymat, z normami wewnątrz zakładowych.

Konkludując pełnomocnik pozwanego wskazał, iż ad casum okres służby wojskowej podlega zaliczeniu do okresu zatrudnienia pracownika na zasadzie art. 120 ust. 2 ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej, jeżeli w regulaminie wynagradzania pracodawcy staż pracy zaliczany do nabycia uprawnienia do nagrody jubileuszowej uwzględnia poprzednie okresy zatrudnienia u innych pracodawców<sup>3</sup>. Z brzmienia Regulaminu obowiązującego w dacie zwolnienia powoda wynika wprost, że odprawa w wyższej wysokości może zostać przyznana tylko takiemu pracownikowi, który przepracował odpowiednią ilość lat u pozwanej lub w instytucjach MON. Powód, jako żołnierz zawodowy nie może być traktowany jako osoba zatrudniona w instytucjach Ministerstwa Obrony Narodowej, zaś pracę u pozwanej podjął dopiero w 2007 r. Skoro więc Regulamin pozwanej nie rozciąga uprawnienia do żądania zapłaty wyższej odprawy pieniężnej także na staż pracy u innych pracodawców, to zgodnie z powyższą wykładnią przepisu art. 120 ust. 2 ustawy o powszechnym obowiązku obrony RP, nie ma i nie było podstawy prawnej do jej przyznania powodowi w żądanej wysokości. Pełnomocnik pozwanego przytoczył stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym celem regulacji normatywnych o zaliczalności do stażu zatrudnienia okresów faktycznego niepozostawiania w stosunku pracy - z uwagi na wyższe racje społeczne - jest zrównanie tych okresów w zakresie liczenia stażu z okresami zatrudnienia. Z tego należy zaś wnosić, że od chwili zaliczenia danego okresu do stażu pracy stanowi on z nim jedność i dzieli w przyszłości jego los. Wobec tego wyłączenie okresu służby wojskowej ze stażu pracy wymaganego do nabycia uprawnień pracowniczych przysługujących wyłącznie pracownikom świadczącym pracę u pracodawcy, u którego były żołnierz rozpoczął pracę może dotyczyć tylko takiego pracodawcy, u którego osoba zwolniona z wojska podjęła zatrudnienie po upływie 30 dni od zakończenia służby (wyłączenie nie obejmuje więc kolejnych zatrudnień). Ponadto, wyłączenie odnosi się tylko do zaliczenia okresu służby wojskowej do stażu wymaganego do nabycia uprawnień przysługujących wyłącznie pracownikom zatrudnionym u pracodawcy, u którego były żołnierz podjął pracę (w tym



wypadku chodzi więc nie tyle o wszelkie uprawnienia wynikające z zakładowych norm prawa pracy, lecz o uprawnienia, które są uzależnione wyłącznie od stażu zakładowego). Jeżeli zatem postanowienia regulaminu wynagradzania (albo inne wewnętrzzakładowe przepisy płacowe) przy ustalaniu uprawnień do nagrody jubileuszowej nakazują uwzględniać poprzednie okresy zatrudnienia u innych pracodawców, to okres służby wojskowej podlega zaliczeniu do okresu zatrudnienia pracownika na zasadach wynikających z przepisów ustawowych o powszechnym obowiązku obrony<sup>4</sup>. Także w przypadku wyroku w niniejszej sprawie, zdaniem pełnomocnika pozwanego – a contrario, należy wywnioskować, że Regulamin pozwanej ogranicza uwzględnienie poprzednich okresów zatrudnienia, a co za tym idzie, służby wojskowej powoda do tych okresów zatrudnienia nie można zaliczyć. Prawdłowo więc stwierdził Sąd I instancji, że skoro pracodawca w regulaminie pracy nie wskazał wyraźnie iż okres odbywania służby wojskowej należy wliczyć do stażu pracy uprawniającego do otrzymania odprawy emerytalnej, co uczynił w przypadku prawa do nagrody jubileuszowej, to brak jest podstaw aby okres odbytej przez powoda służby wojskowej zaliczyć do lat pracy, od których należy liczyć wysokość odprawy emerytalnej.

### **Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie zważył, co następuje**

Apelacja pełnomocnika powoda podlegała oddaleniu jako pozbawiona uzasadnionych podstaw prawnych.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji przeprowadził przewód sądowy zgodnie z wymogami procedury i nie dopuścił się żadnych podlegających uwzględnieniu uchybień, które skutkowałyby koniecznością uchylenia zaskarżonego wyroku, niezależnie od granic zaskarżenia i podniesionych zarzutów. Ponadto, Sąd Rejonowy zasadniczo w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny w sprawie i dokonał właściwej jego subsumcji. Sąd Okręgowy zaaprobował zatem ustalenia poczynione w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, przyjmując je za własne, oraz ocenę prawną tych ustaleń. Jedynym uchybieniem popełnionym przez Sąd Rejonowy w ustalonym stanie faktycznym, które nie rzutowało jednak na prawidłowość rozstrzygnięcia jest oparcie się na treści regulacji, że do osoby powoda zastosowanie ma regulamin pracy i wynagradzania pracowników spółki (...) sp. z o.o. z dnia 29 października 2015 r. gdy regulamin ten nie obowiązywał w czasie trwania zatrudnienia powoda (zarzut ten słusznie został podniesiony przez pełnomocnika powoda w apelacji). Podkreślić jednak należy, iż zgodnie z obowiązującym w chwili zatrudnienia Regulaminem pracy i wynagradzania pracowników (...) Spółka z o.o. (dowód dołączony do odpowiedzi na apelację (k. 160 i dopuszczony zgodnie z dyspozycją art. 382 i 381 k.p.c. przez Sąd Okręgowy) § 28 regulaminu stanowi pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia,
  - 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia po 25 latach pracy w (...) Sp. z o.o. oraz instytucjach MON,
  - 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia po 30 latach pracy w (...) Sp. z o.o. oraz instytucjach MON,
3. Pracownik, który otrzymał odprawę, o której mowa w ust. 1, nie może nabyć ponownie do niej prawa.

Zdaniem Sądu Okręgowego przepisy regulaminu obowiązującego w chwili zatrudnienia powoda w zakresie przesłanek nabycia prawa do odprawy emerytalnej są zbieżne z regulacjami regulaminu z 2015 r. Błędne ustalenia w stanie faktycznym w tym zakresie nie rzutowały na poprawne rozstrzygnięcie Sądu I instancji.

Przechodząc do analizy naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego tj. art. 121 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych z dnia 11 września 2003 r. w zw. z art. 9 § 2 k.p. poprzez ich niezastosowanie, w sytuacji gdy Sąd I instancji zobowiązany był do zastosowania wskazanych przepisów, a w konsekwencji do doliczenia lat służby wojskowej powoda do okresu jego zatrudnienia oraz poprzez zastosowanie przez Sąd I instancji regulacji mniej korzystnej dla powoda, tj. regulaminu pracy i wynagradzania pracowników spółki (...) sp. z o.o. z dnia 29 października 2015 r. gdy Sąd winien był (obok regulaminu pracy i wynagradzania pracowników (...) Sp. z o.o.) zastosować art. 121 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych z dnia 11 września 2003 r. w zakresie

wliczenia okresu pełnienia zawodowej służby wojskowej do okresu zatrudnienia powoda, w ocenie Sądu Okręgowego podniesiony zarzut nie zasługuje na uwzględnienie z przyczyn wskazanych poniżej.

Zgodnie z art. 121 zd. pierwsze ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych ustawy z dnia 11 września 2003 r. Okres pełnienia zawodowej służby wojskowej wlicza się pracownikowi do okresu zatrudnienia w zakresie wszystkich uprawnień związanych z tym zatrudnieniem.

Zgodnie z art. 120 ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 21 listopada 1967 r. 1. Pracownikowi, który w ciągu trzydziestu dni od dnia zwolnienia z czynnej służby wojskowej podjął pracę u pracodawcy, u którego był zatrudniony w dniu powołania do tej służby, czas odbywania służby wojskowej wlicza się do okresu zatrudnienia u tego pracodawcy w zakresie wszystkich uprawnień wynikających ze stosunku pracy.

2. Pracownikowi, który w ciągu trzydziestu dni od dnia zwolnienia z czynnej służby wojskowej podjął pracę po raz pierwszy lub u innego pracodawcy niż ten, u którego był zatrudniony w dniu powołania do tej służby, czas odbywania służby wojskowej wlicza się do okresu zatrudnienia wymaganego do nabywania lub zachowania uprawnień wynikających ze stosunku pracy, z wyjątkiem uprawnień przysługujących wyłącznie pracownikom u pracodawcy, u którego podjął pracę.

3. Pracownikowi, który podjął pracę po upływie trzydziestu dni od dnia zwolnienia z czynnej służby wojskowej, czas odbywania tej służby wlicza się do okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia lub zachowania uprawnień wynikających ze stosunku pracy, z wyjątkiem uprawnień przysługujących wyłącznie pracownikom u pracodawcy, u którego podjęli pracę.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie w zasadzie był bezsporny. Bezspornie powód w pozwanej spółce pracował ponad 6 lat. Bezspornie wliczając okres pełnienia zawodowej służby wojskowej (29 lat, 6 miesięcy i 22 dni) do okresu zatrudnienia, ogólny staż powoda wynosiłby ponad 30 lat. Bezspornie powód otrzymał już wcześniej odprawę w wysokości 600% uposażenia zasadniczego na podstawie art. 94 ustawy z dnia 11 września 2003 roku o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 1726 ze zm. Bezspornie treść § 28 regulaminu pracy i wynagradzania pracowników (...) Sp. z o.o. obowiązującego w dniu rozwiązania umowy o pracę z powodem regulowała przesłanki nabycia odprawy pieniężnej uzależniając je od okresu pracy w (...) Sp. z o.o. oraz instytucjach MON. Bezspornie okres odbywania służby wojskowej był zgodnie z treścią regulaminu wliczany do stażu pracy przy przyznawaniu nagrody jubileuszowej (§ 26 ust. 4 regulaminu – k. 73 verte).

Zgodnie z art. 92 z indeksem 1 § 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.

Uprawnienie do nabycia odprawy emerytalnej dla byłego żołnierza zawodowego – emeryta zostało uzasadnione w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2015 r. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2015 roku, I PK 1/15, LEX nr 1959540) oraz w wyczerpujący sposób uzasadnione w wyroku Sądu I instancji. Również Sąd Okręgowy przyjmuje ten pogląd prawny za własny. Strony postępowania na etapie postępowania apelacyjnego także nie kwestionowały prawa powoda byłego żołnierza zawodowego - emeryta do odprawy emerytalnej, różniły się jednak w swych poglądach co do wysokości takiej odprawy.

Zdaniem Sądu Okręgowego zarzut naruszenia prawa materialnego podniesiony przez skarżącego nie zasługuje na uwzględnienie. Albowiem nawet stosując ogólną regułę uprzywilejowania pracownika i stosowania bardziej korzystnych przepisów – regułę wyrażoną w art. 9 § 2 k.p., a przez to stosując uregulowanie z art. 121 zd. drugie ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych nie można z pola widzenia stracić regulacji przewidzianej w art. 120 ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej. Przyjmuje się, że zasadą jest wliczenie okresu służby wojskowej do okresu zatrudnienia (por. w tym zakresie uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2016 r. II PK 119/15 ). Wyłączenie zaliczenia okresu służby wojskowej ze stażu odnosi się tylko do uprawnień przysługujących wyłącznie pracownikom pracodawcy, u którego podjęto pracę. Tak więc brzmienie przepisu art. 120

ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej wskazuje zdaniem Sądu Okręgowego nie tyle na wszelkie uprawnienia wynikające z wewnętrznych norm prawa pracy lecz uprawnienia, które są uzależnione od stażu zakładowego. Tylko bowiem wówczas są to uprawnienia przysługujące wyłącznie i zawsze tylko pracownikom danego pracodawcy i taki charakter będzie miała nagroda jubileuszowa. Nagroda jubileuszowa jest świadczeniem związanym z ogólnym stażem pracy. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego (por. w tym zakresie uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2016 r. II PK 119/15), jeśli do nagrody jubileuszowej regulamin wynagradzania zezwala wliczać generalny staż pracy zatrudnionych lub staż pracy w branży czy zawodzie to tym samym nie może wykluczyć z tego okresu trwania służby wojskowej. Zaliczenie owego okresu do stażu pracy wynika z norm ustawowych i nie jest zależne od świadectwa pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego inny charakter ma odprawa emerytalna, która przysługuje w związku z odejściem na emeryturę i w kodeksie pracy nie jest powiązana z ogólnym stażem pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego pozwany pracodawca miał prawną możliwość określenia w regulaminie wynagradzania, że odprawa emerytalna może być przyznana w wyższej wysokości tylko takiemu pracownikowi, który przepracował odpowiednią ilość lat u pozwanej lub w instytucjach MON, zaś okresu służby wojskowej nie wliczać. Tym samym wbrew stanowisku skarżącego Sąd Rejonowy przyznając powodowi jednomiesięczną odprawę pieniężną nie naruszył dyspozycji art. 9 § 2 k.p w związku z art. 121 zd. drugie ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych w związku z art. art. 92 z indeksem 1 § 1 k.p.

Odnosnie uzasadnienia Sądu I instancji w przedmiocie kosztów wskazać należy, iż w zasadzie Sąd Rejonowy prawidłowo zastosował zasadę stosunkowego rozdzielenia kosztów wyrażoną w art. 100 k.p.c. W pisemnym uzasadnieniu zabrakło jednakże wskazania jakie szczegółowe koszty poniosła strona powodowa oraz strona pozwana (odpowiednio: koszty procesu: koszty zastępstwa procesowego powoda: 5.400,00 złotych, opłata od pozwu 2.616,00 złotych minus zwrot częściowej nadpłaty (k. 148 postanowienie Sądu Rejonowego) 872,00 złote = 1.743,95 złote oraz koszty wg spisu pełnomocnika 359,39 złote razem = 7.503,34 złote oraz koszty procesu, w tym koszty zastępstwa procesowego strony pozwanej 5.400,00 złotych), oraz procentowe wygranie i przegranie sprawy 17.439,08 złotych w stosunku do 52.317,24 złotych, czyli 33%.

Mając powyższe na uwadze należało oddalić apelację jako pozbawioną podstaw prawnych. O kosztach procesu w tym kosztach zastępstwa procesowego strony pozwanej w postępowaniu przed sądem II instancji orzeczono mając na względzie dyspozycję § 2 pkt 5 i § 9 ust. 1 pkt 2 i §10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. poz. 1804) w brzmieniu obowiązującym na datę złożenia apelacji. Biorąc powyższe pod uwagę zasądzono od powoda K. K. na rzecz pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w N. kwotę 1.800,00 złotych (słownie: jeden tysiąc osiemset) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego postępowania przed sądem II instancji.

SSO(spr.) SSO SSO

Monika Roslan- Karasińska Marcin Graczyk Agnieszka Stachurska

26/10/2017 r.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

(...)

(...)

(...)

(...)