

POSTANOWIENIE

Dnia 11 lipca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa A. P.
przeciwko Ministerstwu Spraw Wewnętrznych i Administracji w Warszawie
o odprawę emerytalną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 11 lipca 2023 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie
z dnia 18 lutego 2022 r., sygn. akt XXI Pa 84/21,

Kliknij
tutaj,
aby
wprowadzić
tekst.

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z 18 lutego 2022 r., oddalił apelację wniesioną przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji w Warszawie od wyroku Sądu Rejonowego w Warszawie z 6 kwietnia 2021 r., którym zasądzone od pozwanego Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji na rzecz powoda Andrzeja Pacewicza kwotę 31.116 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od 1 października 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy emerytalnej.

Sąd Okręgowy uznał, że Sąd pierwszej instancji nie naruszył wskazanych w apelacji przepisów prawa materialnego. Istotę tych zarzutów stanowi stwierdzenie, że w przypadku pracownika - emeryta wojskowego, który otrzymał wcześniej odprawę przysługującą żołnierzom zawodowym z tytułu zwolnienia ze służby

wojskowej, nie przysługuje już odprawa emerytalna, gdyż świadczenie przewidziane w art. 84 ustawy z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz.U. Nr 16, poz. 134 ze zm.) traktowane jest na równi z odprawą emerytalną. W tym zakresie analiza powołanych przez Sąd Rejonowy przepisów prowadzi do jednoznacznego wniosku, iż odprawa emerytalna i odprawa po ustaniu stosunku służbowego nie są tożsamymi świadczeniami. Zważyć należy, że dotyczą dwóch innych płaszczyzn - jedno dotyczy zawodowej służby żołnierza, a drugie dotyczy stosunku pracy. Ponadto, świadczenie dotyczące stosunku pracy jest uzależnione od przejścia pracownika na rentę lub emeryturę, podczas, gdy drugie świadczenie w ogóle jest niezależne od tych okoliczności. Świadczy to o intencjonalnym rozróżnieniu przez ustawodawcę obu wierzytelności, poprzez jasne unormowanie świadczenia odprawy dla żołnierzy zawodowych w oderwaniu od renty czy emerytury, podkreślając jako istotny sam fakt odejścia ze służby (zwolnienia ze służby, vide art. 84 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych). W konsekwencji w ocenie Sądu odwoławczego nie ma podstaw, aby uznać, że otrzymanie jednego z tych świadczeń wyklucza możliwość otrzymania drugiego z nich, bądź ma wpływ na wysokość świadczenia.

Sąd drugiej instancji konstatował, 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, nie jest świadczeniem ze stosunku pracy, do którego prawo zostało ustanowione w art. 92¹ § 1 k.p. W konsekwencji otrzymanie odprawy przysługującej z tytułu zwolnienia ze służby wojskowej, niezależnie od charakteru tego świadczenia, nie wyłącza - na podstawie powołanych przepisów - prawa do odprawy emerytalnej przysługującej pracownikowi z tytułu ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę i związanej z tym utraty statusu pracownika. Powoływana w toku postępowania tożsamość roszczeń ze względu na ich jednorazowość oznacza, że z samego faktu dwukrotnego zwolnienia żołnierza z zawodowej służby wojskowej (albo powtórnego rozwiązania stosunku pracy ze względu na ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę) nie można wywodzić tezy o prawie do dwukrotnego otrzymywania tejże odprawy. Powyższe nie stoi jednak na przeszkodzie, aby w związku z zakończeniem innego stosunku prawnego – w tym przypadku stosunku

służby cywilnej – nie przysługiwała odprawa emerytalna, która nie ma uwarunkowań wynikających z wcześniejszego zakończenia służby wojskowej. W przypadku powoda doszło do zmiany statusu z pracownika - emeryta wojskowego na status wyłącznie emeryta, przy czym każdy zakończony stosunek prawny uprawniał powoda do otrzymania stosownej odprawy, wynikającej z właściwych – oddzielnych – podstaw prawnych.

Powyższy wyrok został w całości zaskarżony skargą kasacyjną wniesioną przez pozwanego pracodawcę.

Na podstawie art. 398⁴ § 2 k.p.c. w związku z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. wniesiono o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na to, że „w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, dotyczące wskazanych powyżej w pkt II 1 a) przepisów prawa materialnego, dotyczących wypłaty odpraw emerytalnych żołnierzy zawodowych, żołnierzy zawodowych - pracowników oraz pracowników (w tym członków korpusu służby cywilnej) jak również pozostałych przepisów dotyczących wypłat odpraw emerytalnych, tj. odpraw emerytalnych funkcjonariuszy służb mundurowych, funkcjonariuszy służb mundurowych - pracowników (brak uregulowań w przepisach), żołnierzy zawodowych - funkcjonariuszy służb mundurowych oraz funkcjonariuszy służb mundurowych - żołnierzy zawodowych (brak uregulowań w przepisach). Istotne zagadnienie prawne polega na tym, że odprawy emerytalne powinny być traktowane jednolicie, tzn. jako przysługujące tylko raz w trakcie życia zawodowego, gdyż odprawy emerytalne mają charakter jednorazowy i mają jednolity charakter niezależnie od tego z jakiej podstawy prawnej są wypłacane”.

Sąd Najwyższy, zważył co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przedstawia zasadnej podstawy przedsądu i dlatego nie został uwzględniony.

Sformułowane we wniosku kwestie nie składają się na istotne zagadnienie prawne, które ma na uwadze art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., gdyż nie wykraczają poza zwykłą wykładnię i stosowanie prawa i dlatego zgłoszony problem wypłaty dwóch

odpraw, czyli wpierv wojskowej a po zatrudnieniu pracowniczym również odprawy cywilnej nie ma rangi istotnego zagadnienia prawnego.

Istotne zagadnienie prawne nie może być redukowane do wykładni przepisów stanowiących podstawę roszczeń o odprawę pieniężną w związku z zakończeniem służby wojskowej lub pracowniczego zatrudnienia. Roszczenie jest zasadne wtedy gdy ma oparcie w prawie materialnym. Wprowadzony w 1996 r. do Kodeksu pracy art. 92¹ k.p. nie zamyka wykładni, a na pewno nie wyraża normy, że przysługuje tylko jedna odprawa emerytalna. Przeciwnie, odprawa emerytalna w ten sposób stała się świadczeniem powszechnym (ustawowym), co nie oznacza, że wyłączone albo zniesione zostały inne tytuły lub podstawy odpraw emerytalnych.

Prawo do odprawy emerytalnej, która w złożeniu może być świadczeniem jednorazowym, nie jest konstruowane w ten sposób, że jego warunkiem negatywnym jest otrzymanie odprawy od innego zatrudniającego.

Nie jest wykluczone prawo do kilku odpraw emerytalnych, jeżeli pracownik jest równolegle zatrudniony u różnych pracodawców i przechodzi na emeryturę równocześnie lub kolejno u wszystkich pracodawców. Na tle bowiem różnych regulacji płacowych zwraca się przede wszystkim uwagę na ich różną treść normatywną.

Podkreślono to przykładowo w wyroku Sądu Najwyższego z 6 lipca 2011 r., II PK 51/11. Przedmiot sporu był wówczas inny, gdyż pracownik w obu zatrudnieniach podlegał ustawie o służbie cywilnej, która określała prawo do odprawy emerytalnej jako świadczenie jednorazowe. Nie miało znaczenia to, że pracownik miał dwóch pracodawców, gdyż w obu zatrudnieniach był pracownikiem służby cywilnej. Zdecydowała regulacja ustawy o służbie cywilnej o jednorazowym charakterze odprawy emerytalnej z tytułu zatrudnienia w służbie cywilnej. Skoro ustawodawca zastrzegł w art. 87 ust. 1 ustawy z 1998 r. o służbie cywilnej, że odprawa emerytalna ma charakter jednorazowy, to przyjęto, że miał na uwadze tylko jedną odprawę emerytalną dla członka korpusu służby cywilnej, nawet gdy był zatrudniony przed nabyciem uprawnień emerytalnych równolegle w dwóch urzędach.

Niemniej Sąd Najwyższy stwierdził wówczas, że jednorazowość odprawy nie wynikała z art. 92¹ § 2 k.p., lecz z ustawy o służbie cywilnej.

W wyroku z 10 kwietnia 2019 r., III PK 43/18, Sąd Najwyższy wyjaśniał z kolei, że zwrot „jednorazowa odprawa” określa dług jaki pracodawca ma wobec pracownika, w sytuacji spełnienia warunku przejścia na emeryturę (lub rentę). Przymiotnik „jednorazowa” nie ma znaczenia większego niż sam przedmiot („odprawa”). Oznacza to, że odprawa emerytalna jest tylko częścią stosunku pracy pracownika (w sprawie chodziło o pracownika samorządowego). Regulacja ta nie daje zatem podstaw do twierdzenia, że pracodawca pracownika samorządowego jest zwolniony z długu (zapłaty) odprawy emerytalnej, gdy pracownik otrzymał już odprawę emerytalną od innego pracodawcy. Innymi słowy „zamknięcie” odprawy w danym stosunku pracy - z uwagi na jednorazowość wypłaty - nie stanowi podstawy dla kreowania normy generalnej (systemowej), że odprawa emerytalna wypłacona przez jednego pracodawcę zwalnia drugiego pracodawcę od wypłaty pracownikowi takiego świadczenia, czyli z jego indywidualnego zobowiązania wobec pracownika.

Ze stanowiska wyrażonego przez skarżącego wynika, że odprawa emerytalna zostałaby wypłacona, gdyby powód nie otrzymał wcześniej odprawy wypłaconej z tytułu zakończenia służby wojskowej (art. 17 ustawy o uposażeniu żołnierzy).

Różne są jednak podstawy materialnoprawne świadczenia a także ich charakter.

Z wyroku Sądu Najwyższego z 9 grudnia 2015 r., I PK 1/15 wynika, 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 cywilnej i skorzystania ze świadczeń emerytalnych.

Żołnierz zawodowy nie jest pracownikiem, a odprawa przewidziana w art. 84 ustawy z 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych w związku z art. 17 ustawy z 1974 r. o uposażeniu żołnierzy niezawodowych (w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 lipca 2004 r.), nie jest świadczeniem ze stosunku pracy, do którego prawo zostało ustanowione w art. 92¹ § 1 k.p. W konsekwencji otrzymanie odprawy przysługującej z tytułu zwolnienia ze służby wojskowej, niezależnie od charakteru tego świadczenia, nie wyłącza - na podstawie art. 92¹ § 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.

Wykracza to jednak poza potrzebę argumentacji, gdyż wykładnia prawa to przedmiot zainteresowania drugiej podstawy przedsądu, czyli z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. Czym innym jest pierwsza podstawa przedsądu, czyli istotne zagadnienie prawne – art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Ustawodawca wyraźnie rozróżnia te podstawy przedsądu (pkt 1 i 2).

Ponadto wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania sprowadza się w istocie do kontroli zastosowania prawa w indywidualnej sprawie, co z kolei stanowi domenę podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

Skarżący we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie odwołuje się do podstaw przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 i 4 k.p.c.

Z tych motywów orzeczono na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c.

[SOP]

[ms]

