



Sygn. akt III PK 41/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 września 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa S. E.
przeciwko Sądowi Rejonowemu w G.
o odprawę emerytalną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 24 września 2020 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w G.
z dnia 12 października 2018 r., sygn. akt VI Pa (...)

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w G., wyrokiem z dnia 12 października 2018 r., oddalił apelację S. E. od wyroku Sądu Rejonowego w S. z dnia 23 maja 2018 r., mocą którego oddalono jej powództwo przeciwko Sądowi Rejonowemu w G. o odprawę emerytalną.

W sprawie ustalono, że powódka była zatrudniona w Przedsiębiorstwie Handlu Sprzętem Rolniczym w G. , a następnie (od 14 stycznia 1975 r. do 31 maja 1975 r.) w Sądzie Powiatowym w G.. Później pracowała także w Wojewódzkim Przedsiębiorstwie Przemysłu Zbożowo-Młynarskiego w P., Urzędzie Wojewódzkim w G. Banku H. S.A., Oddziale w G. , Urzędzie Miejskim w G., Agencji Własności Rolnej Skarbu Państwa, Oddział Terenowy w G., Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w G.. Natomiast w okresie od 1 października 2005 r. do 25 maja 2016 r. była zatrudniona w Sądzie Rejonowym w G.. Stosunek pracy został rozwiązany w związku z przejściem na emeryturę. W tej sytuacji pozwany wypłacił powódce jednorazową odprawę emerytalną w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia. U tego pracodawcy obowiązywał regulamin wynagradzania. Zgodnie z jego § 15 urzędnikowi albo innemu pracownikowi sądu, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości: 1) dwumiesięcznego wynagrodzenia - po 10 latach pracy w sądzie; 2) trzymiesięcznego wynagrodzenia - po 15 latach pracy w sądzie; 3) sześciomiesięcznego wynagrodzenia - po 20 latach pracy w sądzie.

W tak ustalonych okolicznościach Sąd pierwszej instancji uznał powództwo za niezasadne. Sąd wskazał, że prawo do odprawy emerytalnej w odniesieniu do pracowników sądów reguluje ustawa z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 577, dalej jako u.p.s.p.), a konkretnie jej art. 17, którego ramy *de facto* powtarzał obowiązujący w pozwanej jednostce regulamin. W ocenie Sądu, nie można w sprawie odwołać się do art. 18 u.p.s.p. w związku z art. 28 ust. 2 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1915, dalej jako ustawa o urzędnikach), gdyż sporna regulacja jest kompletna i nie zachodzi możliwość posilkowego stosowania innych przepisów. Z kolei powołany przez powódkę wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2012 r., I PK 78/03 (OSNP 2004 nr 21, poz. 362) odnosi się do innego stanu faktycznego. Sąd pierwszej instancji pokreślił, że powódka nie była pracownikiem sądu w momencie wejścia w życie u.p.s.p., a to oznacza finalnie, iż wyższa odprawa emerytalna jej nie przysługuje.

Sąd Okręgowy, rozpoznając apelację powódki, uznał, że wszystkie okoliczności sprawy zostały wyjaśnione należycie. W odniesieniu do zarzutu pominięcia dowodów znajdujących się w aktach osobowych pracownika (obrazujących staż pracy, dodatek za wysługę lat, nagrody jubileuszowe) Sąd odwoławczy nie dopatrzył się istotnych uchybień i podzielił stanowisko w zakresie dotyczącym obliczenia odprawy emerytalnej. Przede wszystkim, w oparciu o wykładnię gramatyczną art. 17 u.p.s.p., należy podnieść, że przy ustalaniu wysokości spornego świadczenia bierze się pod uwagę staż pracy w sądzie. Jednocześnie, skoro regulacja odnosząca się do mechanizmu obliczenia wysokości odprawy emerytalnej jest pełna, to nie ma podstaw do subsydiarnego stosowania przepisów ustawy o urzędnikach państwowych. Z tych przyczyn Sąd Okręgowy orzekł w myśl art. 385 k.p.c.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiodła powódka (wykonująca jednocześnie zawód radcy prawnego), zaskarżając go w całości. Skarżąca zarzuciła naruszenie prawa materialnego, to jest: (-) art. 17 i art. 18 u.p.s.p., przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że uprawnienia powódki dotyczące wysokości odprawy emerytalnej określone są wyłącznie w art. 17 tej ustawy; (-) art. 2 i art. 32 Konstytucji RP. Nadto, w jej ocenie, doszło do naruszenia prawa procesowego, a mianowicie art. 390 k.p.c., przez pominięcie przedstawienia Sądowi Najwyższemu zagadnienia prawnego, jakie wyłoniło się na tle rozpoznawanej sprawy.

Mając powyższe na względzie, skarżąca domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku i uwzględnienia powództwa; ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie. Wskazany w ramach drugiej podstawy kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzut naruszenia prawa procesowego (art. 390 k.p.c.) nie jest zasadny. Uchybienie procesowe, aby mogło wywołać postulowane skutki prawne (uchylenie zaskarżonego wyroku) powinno

mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Chodzi więc o pewne defekty, jakich dopuścić się miał sąd w toku postępowania rozpoznawczego, a one wpłynęły na jego werdykt. Powołany przepis (art. 390 k.p.c.) pozwala sądowi rozpoznającemu spór na przedstawienie Sądowi Najwyższemu problemu prawnego, jeżeli w sprawie ważą się poważne wątpliwości prawne, których nie można dokonać za pomocą zwykłej wykładni prawa. Tego rodzaju ocena należy do orzekającego sądu, gdyż wspomniana norma nie obliguje do sformułowania pytania, lecz stwarza taką możliwość. Jednocześnie rozstrzygając spór sąd antycypuje, jaka jest waga spornych kwestii i czy rezultat procesu zostanie osiągnięty w przypadku samodzielnego rozwiązania sporu. Tak też się stało w sprawie, skoro Sąd Okręgowy wyjaśnił podstawy (przyczyny) odmowy przyznania prawa do wyższej odprawy emerytalnej. Warto zauważyć, że wskazana podstawa, choć procesowa, wywiera skutki w sferze prawa materialnego (błędna wykładnia prawa, niewłaściwe zastosowanie), jeżeli sąd uniknie wdania się w spór w kierunku proponowanym przez procesującą się stronę i jej stanowisko przemilczy. Natomiast jeżeli dokona wykładni spornych norm, to jej rezultat – z punktu widzenia art. 390 k.p.c.- jest drugorzędny. Finalnie nie ma więc przesłanek do aprobaty poglądu o naruszeniu przez Sąd drugiej instancji przepisów proceduralnych, o jakich mowa w skardze kasacyjnej.

Przechodząc do oceny zarzutów prawa materialnego, nie sposób podkreślić, że stan faktyczny sprawy jest klarowny. Nie powstały wątpliwości związane z nabyciem prawa do odprawy emerytalnej, czy też dotyczące ogólnego stażu pracy powódki. Natomiast problem prawny sprowadzał się do wyjaśnienia, w jakiej wysokości powódka winna otrzymać odprawę emerytalną, to jest czy pracodawca trafnie obliczył jej wysokość wyłącznie w oparciu o staż pracy w sądzie, czy też do obliczenia jej wysokości należy mieć na uwadze sumę zakończonych wszystkich okresów zatrudnienia pracownika. Innymi słowy, problem sprowadza się do oceny komplementarności u.p.s.p. w kontekście brzmienia art. 17 i 18 tej ustawy.

Przystępując do wykładni spornej kwestii, nie sposób pominąć, że problemy prawne związane z uzyskaniem prawa do odprawy emerytalnej (rentowej) stanowiły przedmiot wielu wypowiedzi Sądu Najwyższego (zob. uchwały składu siedmiu sędziów: z dnia 31 maja 1989 r., III PZP 52/88, OSNC 1989 nr 12, poz. 190; z dnia

18 marca 2010 r., II PZP 1/10, OSNP 2010 nr 17-18, poz. 208 z glosą P. Prusinowskiego: Gdańskie Studia Prawnicze, Przegląd Orzecznictwa 2011 nr 1, s. 155-164; z dnia 29 sierpnia 2019 r., III PZP 3/19, LEX nr 2714677; wyroki: z dnia 3 grudnia 2003 r., I PK 78/03, OSNP 2004 nr 21, poz. 362; z dnia 2 października 2009 r., II PK 109/09, LEX nr 558294; z dnia 29 czerwca 2010 r., I PK 33/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 293; z dnia 18 lutego 2011 r., II PK 197/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 91; z dnia 1 kwietnia 2015 r., II PK 136/14, LEX nr 1666017; z dnia 9 grudnia 2015 r., I PK 1/15, LEX nr 1959540). Powołane judykaty pozwalają przyjąć, że odprawa emerytalna jest świadczeniem powszechnym, bowiem dane prawo gwarantują przepisy kodeksu pracy (art. 92¹ k.p.). Jednak jej charakter nie jest jednorodny, gdyż prawo do odprawy może wynikać także (i w sprawie wynika) z innych podstaw prawnych (pragmatyk pracowniczych, pragmatyk służbowych, czy aktów prawa zakładowego). W układach zbiorowych pracy i regulaminach wynagradzania można ukształtować zasady nabywania prawa do tego świadczenia i ustalania jego wysokości w sposób korzystniejszy niż w przepisach kodeksu pracy.

W piśmiennictwie i judykaturze wskazuje się, że odprawa emerytalna (rentowa) jest świadczeniem socjalnym związanym z zakończeniem aktywności zawodowej, które ma ułatwić pracownikowi przystosowanie się do nowych warunków życiowych (zob. K. Stopka: O realizacji zabezpieczenia społecznego w przepisach kodeksu pracy [w:] Założenie racjonalnego prawodawcy w polskim porządku prawnym. Księga Jubileuszowa z okazji siedemdziesięciopięciolecia Wydziału Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, pod. (red.) M. Jabłońskiego i S. Jarosz-Żukowskiej, Wrocław 2020, s. 653), złagodzić skutki materialne i moralne zmiany statusu osoby czynnej zawodowo, która staje się z dnia na dzień beneficjentem świadczeń długoterminowych z ubezpieczenia społecznego (zob. H. Pławucka: Prawo do odprawy emerytalnej osoby pobierającej świadczenie emerytalne w trakcie zatrudnienia, „Nowe Zeszyty Samorządowe” 2001, nr 4, s. 80).

Z treści art. 92¹ § 1 k.p. wynika, że wysokość odprawy jest niezależna od stażu pracy, a jej wysokość odpowiada jednomiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę. Natomiast pragmatyki pracownicze (u.p.s.p., ustawa o urzędnikach państwowych, ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych,

jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 1282; ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 265) uzależniają jej wysokość od stażu pracy. Przy czym w jednych systemach chodzi wyłącznie o staż pracy w określonej jednostce, innym razem jest mowa o ogólnym stażu pracy, czyli wszystkich zakończonych okresach zatrudnienia a nawet innych udowodnionych okresach, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Z tego względu można dokonać podziału, że raz odprawa ma charakter socjalny (jednomiesięczne wynagrodzenie z racji ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę), innym razem charakter gratyfikacyjny (kilkumiesięczne wynagrodzenie uzależnione od dodatkowego warunku, jakim jest staż pracy).

Różnorodność rozwiązań w zakresie odprawy emerytalnej zmusza w pierwszym rzędzie do wykładni pragmatyki pracowniczej, która z racji miejsca zatrudnienia (sąd powszechny) znajduje zastosowanie do powódki. Tego rodzaju metoda interpretacyjna opiera się na rozwiązaniu wynikającym z art. 5 k.p. Zgodnie z jego treścią, jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami.

W ocenie powódki, problem interpretacyjny zakłóca art. 18 u.p.s.p., zgodnie z którym w sprawach nieuregulowanych u.p.s.p. do urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury lub pracowników Biura Służby Prawnej Trybunału Konstytucyjnego stosuje się odpowiednio przepisy ustawy o urzędnikach państwowych, a w sprawach nieuregulowanych także w tej ustawie - przepisy ustawy - Kodeks pracy. Ma rację skarżąca, odwołując się do poglądów doktryny (zob. M. Wujczyk: Komentarz do art. 18 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury, [w:] Prawo urzędnicze, K.W. Baran (red.). LEX 2014), że tego rodzaju technika potęguje wątpliwości z racji piętowego odwołania się do innych ustaw.

Jednak rolą sądu jest wyjaśnienie tych wątpliwości w procesie wykładni prawa i tego rodzaju mechanizm został prawidłowo rozwiązany przez orzekające w sprawie sądy. Oczywiście jest, że zaistniały stan rzeczy obliguje do systemowego spojrzenia na sporne regulacje, nie tylko przez pryzmat jednego świadczenia (odprawy emerytalnej), lecz w odniesieniu do ogółu praw, jakie wynikają z tej

pragmatyki pracowniczej. Orzekające w sprawie sądy prawidłowo przyjęły, że u.p.s.p. zawiera odrębną (własną, pełną) regulację dotyczącą przyznania (obliczenia wysokości) odprawy emerytalnej. Po pierwsze, określa moment nabycia prawa do świadczenia (ustanie stosunku pracy), po drugie posługuje się jednoznaczną wskazówką w odniesieniu do metody obliczania wysokości odprawy emerytalnej. Otóż art. 17 u.p.s.p. zawiera zamknięty katalog miejsc zatrudnienia, które premiują do uzyskania odprawy w wyższej wysokości. Chodzi w tym wypadku o pracę w sądzie, prokuraturze lub Trybunale Konstytucyjnym, przy czym rodzaj pracy (zajmowane stanowisko) nie ma znaczenia. Tak zredagowane warunki brzegowe są kompletne i nie uruchamiają klauzuli wynikającej z art. 18 u.p.s.p.

W judykaturze zaaprobowano pogląd doktryny (A. Kijowski: Kodeks pracy. Komentarz pod red. L. Florka, Warszawa 2005, s. 1415), że przesłanką zastosowania odesłania może być jedynie rzeczywista luka konstrukcyjna a nie luka aksjologiczna (tak Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia 18 lutego 2011 r., II PK 197/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 91; z dnia 22 sierpnia 2018 r., III PK 62/17, OSNP 2019 nr 3, poz. 28 i III PK 66/17, LEX nr 2549369).

Naturalnie mogą powstać spory czy zatrudnienie w konkretnej jednostce spełnia wymóg pracy w sądzie, skoro w obrębie wymiaru sprawiedliwości dochodziło do zmian ustrojowych. Tego rodzaju problem rozwiązał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2003 r., I PK 78/03 (OSNP 2004 nr 21, poz. 362), który przywołuje także skarżąca. Traci jednak ona z pola widzenia, że dotyczył on zupełnie odmiennej sytuacji faktycznej. Na tle sprawy I PK 78/03 spór dotyczył tego czy osoby zatrudnione w kolegium do spraw wykroczeń, które stały się pracownikami sądów rejonowych na mocy art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 8 czerwca 1990 r. o zmianie ustaw: Kodeks postępowania karnego, Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, o ustroju kolegiów do spraw wykroczeń i Kodeks pracy (Dz.U. Nr 43, poz. 251), mogą do okresu pracy w sądzie wliczyć zatrudnienie w tych kolegiach przed 1 sierpnia 1990 r. Pozytywna odpowiedź na tak wykreowany spór nie przekłada się na wynik przedmiotowego procesu. Przede wszystkim praca w kolegium do spraw wykroczeń w sposób funkcjonalny była związana z wymiarem sprawiedliwości, a pracownicy tego organu na mocy przepisu szczególnego (art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 8 czerwca 1990 r.) stali się pracownikami sądów. Zatem to

powołany wyżej przepis szczególny stał się impulsem do takiej wykładni art. 17 u.p.s.p., która do pracy w sądzie (i słusznie) zaliczyła okres zatrudnienia w kolegium do spraw wykroczeń. Natomiast w szerokiej aktywności zawodowej powódki nie powstał spór czy jedno (lub kilka) z miejsc jej zatrudnienia mieściło się w zakresie pojęcia „zatrudnienie w sądzie” (latach pracy w sądzie, prokuraturze, Trybunale Konstytucyjnym). Stąd przedmiotowy spór jest zupełnie odmienny jakościowo, wymagający zindywidualizowanej oceny prawotwórczych faktów.

Regulacja art. 17 u.p.s.p. w zakresie brzmienia semantycznego nie pozostawia wątpliwości, że o wysokości odprawy decyduje zatrudnienie w określonych jednostkach. Zakres znaczeniowy zawartych tam zwrotów jest jasny, precyzyjny i tym samym jego gramatyczne brzmienie może stanowić punkt wyjścia do oceny uprawnienia powódki, w takim zresztą kierunku jak orzekły w tej sprawie sądy.

Jednocześnie nie można zgodzić się ze stanowiskiem skarżącej odnośnie do konieczności wykorzystania formuły z art. 18 u.p.s.p. Dany mechanizm aktywuje się dopiero wówczas, gdy regulacja określonego świadczenia nie zawiera wszelkich czynników pozwalających na ustalenie do niego prawa jak i wysokości. Trzeba także zaznaczyć, że analizowana pragmatyka pracownicza posługuje się formułą hybrydową, to znaczy w przypadku odprawy emerytalnej zawiera regulację kompletną, zaś w przypadku innego świadczenia (na przykład nagrody jubileuszowej) już nie. W tym ostatnim wypadku (podobnie jak przy obliczaniu dodatku za wieloletnią pracę) regulacja u.p.s.p nie jest pełna, bo nie wymienia jakie okresy zatrudnienia uprawniają do uzyskania jednego z wymienionych świadczeń. Stąd zachodzi posiłkowa konieczność odwołania się do ustawy o urzędnikach państwowych (art. 18 u.p.s.p.) i przepisów doń wykonawczych, które precyzują schemat obliczeniowy. Takiej zmiennej technice regulacji nie sprzeciwia się istota art. 18 u.p.s.p., skoro ona wchodzi w grę tylko w razie pominięcia szczególnych postaw prawnych. Możliwość tworzenia, w pragmatykach pracowniczych, odmiennych rozwiązań od uregulowań w kodeksie pracy nie opiera się na jednakowej (wspólnej) formule zagwarantowania wszystkim zatrudnionym w sferze publicznej identycznych (tożsamy) uprawnień. W tej kwestii prawodawcy przysługuje swoboda kształtowania treści stosunku pracy. Z tego względu nie mogą

przynieść spodziewanego rezultatu argumenty powódki o naruszeniu norm konstytucyjnych (art. 2 i art. 32) przez Sąd Okręgowy. Przede wszystkim kwestia naruszania przepisów Konstytucji została lapidarnie uzasadniona. Schemat wniosku skarżącej koncentruje się na tezie, że skoro otrzymała nagrody jubileuszowe (a także dodatek stażowy) z uwzględnieniem ogólnego stażu pracy, to taki sam mechanizm powinien obowiązywać przy obliczeniu wysokości odprawy emerytalnej. Tak zbudowana puenta nie konweniuje z wskazanym w skardze art. 2 (zasada demokratycznego państwa prawnego) i art. 32 Konstytucji (zasada równości i zakaz dyskryminacji). Przede wszystkim w module zarzutów konstytucyjnych nie zawarto norm prawa materialnego, które powinny być wyłożone prokonstytucyjnie. W ten sposób poza nawiasem rozstrzygnięcia pozostaje kwestia globalnej oceny uprawnień pracowników sądów w perspektywie prawa do odprawy pieniężnej jako świadczenia uzależnionego od ogólnego stażu pracy, zwłaszcza że semantyczny wydźwięk art. 17 p.u.s.p. nie jest wątpliwy. Argumentem wzmacniającym jest również pogląd prezentowany w doktrynie prawa pracy, na tle regulacji kodeksowej, że w aktualnym stanie prawnym i społeczno-rynkowym trudno ujmować odprawę emerytalną (rentową) w kategoriach gratyfikacji pieniężnej z tytułu wysługi lat pracy (zob. H. Pławucka: Prawo do odprawy emerytalnej osoby pobierającej świadczenie emerytalne w trakcie zatrudnienia, „Nowe Zeszyty Samorządowe” 2001, nr 4, s. 80) czy też swoistego zadośćuczynienia pieniężnego (zob. J. Strusińska-Żukowska: Odprawy pieniężne dla pracowników, „Prawo Pracy” 2000, nr 1, s. 10).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyjaśniono, że konstytucyjna zasada równości wobec prawa (art. 32 ust. 1), będąca przepisem szczególnym wobec wyrażonej zasady sprawiedliwości społecznej (art. 2), uzupełniona przez wynikający z art. 32 ust. 2 Konstytucji RP zakaz dyskryminacji, polega na tym, że wszyscy adresaci norm prawnych, charakteryzujący się daną cechą istotną (relewantną) w równym stopniu, mają być traktowani równo, a więc według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących jak i faworyzujących. Konstytucyjna zasada równości znajduje zastosowanie tak w sferze stanowienia jak i stosowania prawa. Przestrzeganie zasady równości w pierwszej sferze oznacza obowiązek ustawodawcy takiego konstruowania norm

prawnych generalnych i abstrakcyjnych, które w taki sam sposób kształtują sytuację podmiotów znajdujących się w podobnej sytuacji prawnej. Poszanowanie zasady równości w sferze drugiej następuje przez równe traktowanie przez władze publiczne w indywidualnych przypadkach podmiotów uznanych przez ustawodawcę za posiadających tę samą cechę relewantną (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 lipca 2019 r., II CSK 424/18, LEX nr 2690816). Stąd przywołanie przez powódkę powyżej cytowanych przepisów Konstytucji stanowi daleko idące uproszczenie. W stosunkach pracowniczych zróżnicowanie uprawnień jest naturalną istotą tego zobowiązania, przy czym rzecz w tym by ono nie następowało w obrębie porównywalnej grupy podmiotów. Krótko mówiąc – na tle u.p.s.p. – wszyscy uprawnieni uzyskują odprawę emerytalną na identycznych zasadach, co eliminuje *a priori* pogląd o naruszeniu zakazu dyskryminacji i nie zmienia zasady, że inni pracownicy (innego sektora służby publicznej) mogą mieć korzystniejsze reguły uzyskania tego świadczenia, czy też inni pracownicy (objęcie zakresem stosowania tylko k.p.) te zasady mogą mieć mniej korzystne (odprawa jest jednomiesięczna, niezależnie od stażu pracy).

W końcu raz jeszcze należy odnieść się do powoływanego w skardze wyroku Sądu Najwyższego (I PK 78/03). Faktycznie w jego uzasadnieniu wskazano, że możliwa jest wykładnia o niekomplementarnym brzmieniu art. 17 u.p.s.p. skoro aksjologicznie odprawa i nagroda jubileuszowa przysługują z tytułu długoletniej pracy.

Tego poglądu w kontekście wyżej podniesionych argumentów nie da się aktualnie obronić. Jak wskazano wyżej, odprawa emerytalna (rentowa) jest świadczeniem socjalnym związanym z zakończeniem aktywności zawodowej i nie można jej ujmować w kategoriach gratyfikacji pieniężnej z tytułu wysługi lat pracy. Wysokość odprawy została natomiast, na gruncie przedmiotowej pragmatyki pracowniczej, uregulowana w zależności od liczby lat przepracowanych w sądzie lub prokuraturze lub Trybunale Konstytucyjnym. Należy pamiętać, że prawo szczególne reguluje sytuację pewnej grupy (kategorii) pracowników, a zasadniczą cechą jest odmienny sposób regulacji praw i obowiązków danej kategorii pracowników. Jednocześnie przepisy szczególne mogą być mniej korzystne niż przepisy powszechnego prawa pracy.

Suma powyższych uwag prowadzi do wniosku, że przesłanki stażowe prawa do odprawy emerytalnej (rentowej) pracowników sądów, wymienione w art. 17 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 577, zostały uregulowane komplementarnie, co wyklucza w tym wypadku posiłkowe stosowanie mechanizmu opisanego w art. 18 tej ustawy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł w myśl art. 398¹⁴ k.p.c.