

Sygn. akt IV Pa 32/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 czerwca 2020r.

Sąd Okręgowy w Zielonej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Hanna Rawska

Sędziowie: Bogusław Łój

Robert Macholak

Protokolant: st.sek.sąd. Wioletta Woźna

po rozpoznaniu w dniu 23 czerwca 2020 r. w Zielonej Górze

na rozprawie

sprawy z powództwa L. P.

przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w Z.

o zapłatę

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Zielonej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 22 stycznia 2020r. (sygn. akt IV P 347/19)

I. oddala apelację;

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1350 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

sędzia Bogusław Łój sędzia Hanna Rawska sędzia Robert Macholak

Sygn. akt IV Pa 32/20

UZASADNIENIE

Powód L. P. wniósł o zasądzenie od pozwanej Izby Administracji Skarbowej kwoty 31 368,96 zł tytułem odprawy wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od 01.06.2017 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu powód wywodził, że 31.05.2017 r. został zwolniony ze służby. Sytuacja jego pozostaje analogiczna do sytuacji osoby, która nie przyjęła propozycji zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, czy też takiej, której nie zaproponowano zatrudnienia. W każdym z tych trzech przypadków dochodzi bowiem do ustania stosunku służby.

Przepisy nie przewidują odprawy dla takich funkcjonariuszy, jak powód, tj. którzy przyjęli propozycję tzw. ucywilnienia, pomimo że znajdują się w takiej samej sytuacji, a mianowicie przestają być funkcjonariuszami wobec przyjęcia propozycji nawiązania stosunku pracy.

Brak przyznania powodowi prawa do odprawy to naruszenie konstytucyjnej zasady równości (art. 32 ust. 1 Konstytucji) oraz zasady demokratycznego państwa prawnego (art. 2 Konstytucji).

W takiej sytuacji w drodze analogii należałoby zastosować art. 172 ust. 4 w zw. z art. 163 ust. 1-4 ustawy o Służbie Celnej i przyznać powodowi należną odprawę.

Ponadto skoro ustawa z 16.11.2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej nie regulowała kwestii dotyczących odprawy, dla osób znajdujących się w sytuacji takiej, jak powód, zastosowanie powinny znaleźć odpowiednio przepisy obowiązujące, a dotyczące funkcjonariuszy pełniących służbę w KAS.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości jako bezpodstawnego i bezzasadnego oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania według norm prawem przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwana zakwestionowała wszelkie żądania i twierdzenia powoda zawarte w pozwie. W szczególności pozwana zakwestionowała twierdzenie, że powód 31.05.2017 r. został zwolniony ze służby. Pozwana nie zgodziła się też ze stanowiskiem, że sytuacja powoda pozostaje analogiczna do sytuacji osoby, która nie przyjęła propozycji zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, czy też takiej, której nie zaproponowano zatrudnienia. Twierdzenia powyższe stanowią jedynie subiektywne oceny powoda, nie znajdując oparcia w przepisach prawa. W ocenie pozwanej, brak jest podstaw prawnych do wypłaty powodowi żadanego świadczenia.

Wyrokiem z 22.01.2020 r., sygn. akt IV P 347/19, Sąd Rejonowy w Zielonej Górze – Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo (pkt I) i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 3 600 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód od 02.04.1990 r. do 31.05.2017 r. pełnił służbę w Służbie Celnej, w tym od 01.03.2017 r. do 31.05.2017 r. w Służbie Celno-Skarbowej. Ostatnio powód zajmował stanowisko Nadkomisarza Celnego Kierownika Referatu Służby Celnej. Miesięczne uposażenie wynosiło 5 228,16 zł. Pismem z 24.05.2017 r. powód otrzymał propozycję określającą warunki zatrudnienia w ramach korpusu służby cywilnej w Izbie Administracji Skarbowej w Z.. Powodowi zaproponowano zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Kierownika Referatu. Powód został poinformowany, że w przypadku braku zgody na przedstawione warunki nastąpi wygaśnięcie stosunku służbowego, co będzie równoznaczne ze zwolnieniem ze służby. Powód zaakceptował propozycję 01.06.2017 r., czego konsekwencją było przekształcenie stosunku służby w stosunek pracy oraz wyrejestrowanie powoda z ubezpieczeń społecznych jako funkcjonariusza celno-skarbowego. Pismem z 26.03.2018 r. powód wystąpił z wnioskiem do Dyrektora IAS o wydanie świadectwa służby w Służbie Celnej i w Służbie Celno-Skarbowej. Pismem z 18.04.2018 r. Dyrektor IAS poinformował powoda, że nie zachodzą przesłanki wydania mu świadectwa służby. Wyrokiem w sprawie IV P 25/19 Sąd Rejonowy nakazał wydać powodowi świadectwo pracy. Pismem z 23.07.2019 r. powód wystąpił o odprawę w wysokości 6-krotnego uposażenia miesięcznego. Pozwana odmówiła wypłaty.

Sąd Rejonowy uznał, że w powyższym bezspornym stanie faktycznym powództwo okazało się niezasadne. Zdaniem tego sądu, stanowisko pozwanej, będącej jednostką sektora finansów publicznych, która odmówiła wypłaty odprawy i skierowała powoda na drogę postępowania sądowego, jest oczywiście uzasadnione. Skoro bowiem żaden przepis nie ustanawia *expressis verbis* prawa do odprawy, to takie postąpienie jest słuszne.

Sąd I instancji podkreślił, że nawet profesjonalny pełnomocnik powoda, wnosząc pozew, w kilku fragmentach jego uzasadnienia dał wyraz temu, że zdaje sobie sprawę z tego, iż taka podstawa nie istnieje. Powód oczekiwał natomiast prokonstytucyjnej linii orzeczniczej.

W ocenie Sądu Rejonowego, oczekiwanie nie jest usprawiedliwione, a twierdzenie, że powód znajduje się w takiej samej sytuacji prawnej, co osoby (byli funkcjonariusze celni) pozbawione zatrudnienia w ogóle, kompletnie chybione. Sytuacja pracowniczo-prawna takich osób, w ujęciu podmiotowym, bezpośrednio po ustaniu zatrudnienia, jest „żadna”, bo nie mają statusu pracownika, który wyróżnia powoda. Jeśli, a zależy to tylko od tych osób, taka jest ich wola, mogą uzyskać status formalny osoby bezrobotnej i taka jest wtedy ich sytuacja prawna. W innym przypadku są one podmiotami sytuacji faktycznej, to jest braku posiadania zatrudnienia oraz statusu bezrobotnego.

Analizując pomoc Państwa dla osób tracących zatrudnienie w następstwie zdarzeń obiektywnych, Sąd Rejonowy dostrzegł, że realizowana jest ona przez stanowiąc takich przepisów, które łagodzą skutki utraty zatrudnienia poprzez przyznanie im prawa do odprawy, co najwyżej w zróżnicowanej wysokości, co z reguły zależy od długości zatrudnienia. Zawsze odprawa należy się wtedy, gdy utrata zatrudnienia jest definitywna (sąd I instancji nie zna przepisu, na podstawie którego przyznaje się odprawę, a stosunek prawny łączący dwie strony nie ustaje ani na chwilę), a jej wartość ma łagodzić negatywne skutki tego faktu. Ustawodawca nie uzależnia przy tym przysługiwania/wykluczenia prawa do odprawy od faktów mogących wystąpić po ustaniu zatrudnienia, a więc znalezienia pracy przez osobę tracącą zatrudnienie, u innego pracodawcy. Konkludując, przesłanką wypłaty jakiegokolwiek odprawy jest utrata zatrudnienia i założenie pozostawienia pracownika „samemu sobie” z problemem znalezienia nowego zatrudnienia. Jej funkcja nie jest odszkodowawcza, czego przyjęcia zdaje się oczekiwać strona powodowa, lecz jest to funkcja socjalna, na czas do znalezienia nowej pracy, nawet niezależnie od instrumentów zwalczania bezrobocia. Podkreślenia wymaga to, że odprawa nie jest świadczeniem powszechnym, bo nie przysługuje w tzw. małych zakładach pracy. Ponieważ powód nieprzerwanie realizuje stosunek prawny, stosunek zatrudnienia, choć w oparciu o inną już podstawę, to – w ocenie sądu I instancji – prawo do odprawy jest wykluczone.

Na takie pojmowanie sprawy nie wpływa utrwalona linia orzecznicza co do wydania świadectwa służby, które to roszczenia niepieniężne sąd I instancji uwzględnia. Jest to następstwem, poza argumentacją uwypukloną w uzasadnieniach wydanych orzeczeń, tego, że poczynając od schyłku XX wieku, ewoluowały przepisy dotyczące wydawania świadectwa pracy, odrywając ten obowiązek pracodawcy od zdarzenia, jakim było zakończenie definitywne stosunku pracy, a łącząc go już to ze zmianą podstawy zatrudnienia bez ustania, jak i nawet z upływem pewnego okresu kalendarzowego.

Innymi słowy, zmiana podstaw zatrudnienia bez jego ustania uzasadnia wydawanie świadectwa, o ile pracownik tego zażąda, albo nawet z urzędu, bo są ku temu podstawy prawne. Sąd Rejonowy stwierdził pewne luki prawne w kontekście obowiązku wydania świadectwa pracy byłym funkcjonariuszom, ale uzupełnił je analogia iuris. Nie jest tak jednak w przypadku konieczności wypłaty odprawy, o którą powód wniosł.

Poza tymi ogólnymi, zdaje się oczywistymi przesłankami uznania roszczenia powoda za niesłuszne, w obliczu braku wyraźnych podstaw do wypłaty, sąd I instancji wyłuszczył jeszcze skonkretyzowaną argumentację prawną przemawiającą za nieuwzględnieniem roszczenia.

Sąd Rejonowy wskazał i omówił przepisy ustawy z 16.11.2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, w tym zwłaszcza art. 165 ust. 1 i 7, art. 170 ust. 1-4. Zdaniem Sądu Rejonowego, analiza regulacji przyjętych przez ustawodawcę w ww. ustawie pozwala na wskazanie, że ustawodawca przewidział trzy wykluczające się wzajemnie rozwiązania dotyczące stosunku służbowego funkcjonariuszy: kontynuację stosunku służbowego w przypadku złożenia propozycji pełnienia służby; przekształcenie stosunku służbowego w stosunek pracy w przypadku złożenia dotychczasowemu funkcjonariuszowi propozycji zatrudnienia i jej przyjęcia; wygaśnięcie stosunku służbowego w przypadku niezłożenia funkcjonariuszowi żadnej propozycji lub w przypadku niezaakceptowania propozycji zatrudnienia albo pełnienia służby w określonym przez prawo terminie.

Następnie Sąd Rejonowy omówił charakter propozycji nowych warunków zatrudnienia lub służby, by stwierdzić, że przyjęcie przez powoda propozycji zatrudnienia w ramach korpusu służby cywilnej, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, nie skutkowało rozwiązaniem dotychczasowego stosunku służbowego jako funkcjonariusza, a wiązało się z kontynuowaniem zatrudnienia – przekształceniem stosunku służbowego w pracowniczy. Zdaniem

Sądu Rejonowego, wprowadzenie od 02.12.2016 r. art. 165 ust. 1, 2 i 6 Przepisów wprowadzających ustawę o KAS spowodowało zachowanie ciągłości pracy pracowników dotychczas zatrudnionych w izbach skarbowych.

Pracownicy ci wykonują obowiązki służbowe w dotychczasowym miejscu, ale już w ramach izby administracji skarbowej, chyba że do 28.02.2017 r. otrzymają na piśmie informację o zmianie miejsca wykonywania obowiązków służbowych. Zasada ta odnosi się także do pracowników (odpowiednio: funkcjonariuszy) zatrudnionych (pełniących służbę) w konsolidowanych izbach celnych i urzędach kontroli skarbowej. Sąd I instancji podkreślił jednak, że stosunki pracy oraz stosunki służbowe tych osób mogą zostać zmieniona w przypadku przedstawienia im na piśmie nowych warunków zatrudnienia albo pełnienia służby, a w razie braku takiej propozycji lub też jej odrzucenia wygasają. W tym zakresie stosuje się art. 170 przepisów wprowadzających ustawę o KAS.

Sąd Rejonowy wskazał jeszcze na art. 188 ust. 1 i art. 182 pkt 2 ustawy o KAS, by stwierdzić, że w przedmiotowej sprawie nie doszło do wygaśnięcia stosunku pracy powoda. Z chwilą przyjęcia propozycji zatrudnienia powoda uległo przekształceniu w stosunek pracy oparty na umowie o pracę na czas nieokreślony. Zachowana została w tym przypadku ciągłość zatrudnienia. Skoro zatem nie doszło do zwolnienia powoda ze służby, nie uzyskał on prawa do świadczeń, o których mowa w art. 170 ust. 4 przepisów wprowadzających ustawę o KAS, w tym dochodzonej niniejszym powództwem odprawy.

Apelację od powyższego wyroku złożył powód, zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając:

1. naruszenie art. 2 i art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej w zw. z art. 172 ust. 4 ustawy z 16.11.2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej poprzez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że nie znajdują się w takiej samej sytuacji prawnej osoby, których stosunek służby ustał na skutek przyjęcia propozycji zatrudnienia, co osoby, które jej nie przyjęły oraz jej nie dostały, a w konsekwencji nie przysługuje im prawo do odprawy, w sytuacji gdy stosunek służby każdej z tych osób ustał, utraciły one wynikające z tego stosunku gwarancje zatrudnienia, a sama odprawa nie jest świadczeniem odszkodowawczym za utratę możliwości dalszego zarobkowania;
2. naruszenie art. 250 ust. 1-4 ustawy z 16.11.2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej poprzez ich niezastosowanie w sytuacji, gdy powód został zwolniony ze służby w czasie jej obowiązywania w związku z reorganizacją urzędu, a przepisy wprowadzające tę ustawę nie regulowały odpraw dla osób, które przyjęły propozycję zatrudnienia.

Mając na uwadze powyższe zarzuty, powód wniósł o:

- I. zmianę zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 31 368,96 zł tytułem odprawy wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od 01.06.2017 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania przed sądem I instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według stawek przepisanych w podwójnej wysokości;
- II. zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania przed sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych;
- III. ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu oraz pozostawienie temu sądowi orzeczenia o kosztach postępowania.

W uzasadnieniu znalazło się rozwinięcie powyższych zarzutów. Powód wywodził, że należy rozróżnić pojęcia stosunek służbowy oraz stosunek pracy. Bezsportny pozostaje fakt, że powód został zwolniony ze służby, co wpisane zostało w świadectwie służby. Dlatego, wbrew twierdzeniom sądu I instancji, nie można uznać, że przyjęcie propozycji przez powoda nie skutkowało rozwiązaniem jego dotychczasowego stosunku służbowego, a wiązało się z kontynuowaniem zatrudnienia – przekształceniem stosunku służbowego w pracowniczy. Skoro doszło do zwolnienia, to brak jest ciągłości, na którą wskazuje Sąd Rejonowy. Ponadto powód wywodził, że przekształcenie stosunku służby w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę powoduje pogorszenie sytuacji prawnej powoda. Następnie, przytaczając odpowiednie przepisy dotyczące odprawy dla funkcjonariusza służby celnej, powód podał, że ustawodawca pominął,

że zachodzi sytuacja ekwiwalentna pomiędzy funkcjonariuszem, który w ogóle nie otrzymał propozycji, bądź też propozycję odrzucił, a funkcjonariuszem, który przyjął propozycję.

Odnosząc się do drugiego zarzutu, apelujący wywodził, że skoro ustawa z 16.11.2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej nie regulowała kwestii dotyczących odprawy dla osób znajdujących się w sytuacji takiej, jak powód, w zakresie nieuregulowanym Sąd Rejonowy powinien zastosować przepisy obowiązujące, dotyczące funkcjonariuszy pełniących służbę w KAS, czyli art. 250 ustawy z 16.11.2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o oddalenie apelacji w całości jako bezzasadnej i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania za obie instancje według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego, w podwójnej wysokości, z uwagi na niezbędny zwiększony nakład pracy radcy prawnego prowadzącego niniejszą sprawę. Pozwana zakwestionowała wszelkie żądania i twierdzenia powoda zawarte w apelacji, podnosząc, że apelacja i samo powództwo są bezpodstawne i bezzasadne. Wyrok sądu I instancji w pełni odpowiada prawu, stąd powinien się ostać jako prawidłowy. Apelacja powoda jest zaś całkowicie bezzasadna, jako że żaden przepis nie ustanawia prawa do odprawy, której domaga się powód. W tym miejscu pozwana podniosła, że nie jest rolą powoda swoiste ewentualne „uzupełnianie” działań legislacyjnych ustawodawcy. Taka sytuacja jest niedopuszczalna w demokratycznym państwie prawa. To ustawodawca decyduje o przesłankach poszczególnych instytucji, w tym o przesłankach odpraw. Strony sporu obowiązane są zaś procedować zgodnie z obowiązującymi przepisami. W konsekwencji, powództwo jest pozbawione jakichkolwiek podstaw, a apelacja jest bezzasadna.

Sąd Okręgowy rozważył, co następuje.

Apelacja okazała się bezzasadna.

Stan faktyczny sprawy w zakresie niezbędnym do jej rozstrzygnięcia należy uznać za bezsporny na etapie postępowania przed sądami obu instancji. Sąd Okręgowy uznaje więc ustalenia Sądu Rejonowego za własne, odstępując od ponownego ich przytaczania.

W tym stanie faktycznym Sąd I instancji prawidłowo ocenił stan prawny, dochodząc do wniosku, że żądania zawarte w pozwie są pozbawione podstaw prawnych.

Powództwo było bezzasadne już z tego względu, że żaden przepis nie przewiduje odprawy, o którą wnosi powód, w sytuacji, w której powód się znalazł, przyjmując propozycję zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

W apelacji uprawnienie to wywodzone jest z przepisów Konstytucji (zarzut I) lub art. 250 ust. 1-4 ustawy z 16.11.2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 505 ze zm.) (zarzut II).

Odnosząc się najpierw do zarzutu pierwszego, należy podkreślić, że przepisy Konstytucji (ani te powołane w treści zarzutu, ani nawet art. 24, dotyczący ochrony pracy) nie wprowadzają wymogu przyznawania odprawy po każdym ustaniu, przekształceniu lub zmianie formy zatrudnienia.

Na wstępie dalszych wywodów warto przypomnieć sytuację powoda. Z bezspornych ustaleń wynika, że powód pełnił służbę od 02.04.1990 r. do 31.05.2017 r. (na początku w Służbie Celnej, a od 01.03.2017 r. do 31.05.2017 r. w Służbie Celno-Skarbowej). W dniu 24.05.2017 r., powód otrzymał propozycję określającą warunki zatrudnienia w ramach korpusu służby cywilnej w Izbie Administracji Skarbowej w Z. na podstawie umowy o pracę. Powód w dniu 01.06.2017 r. zaakceptował tę propozycję.

Oznacza to, że powód nie stracił zatrudnienia. Z tego względu żądanie odprawy jest oczywiście bezzasadne. Odprawa, jak trafnie zauważył Sąd I instancji, należy się wtedy, gdy ustanie zatrudnienia jest definitywne, Funkcją odprawy jest przede wszystkim niwelowanie skutków socjalnych utraty pracy, w sytuacji, w której były pracownik mógłby zostać

bez środków do życia. Dodać można, że funkcją odprawy może też być gratyfikacja za określony staż zatrudnienia. Tak czy inaczej, zatrudnienie to musi ustać, by odprawa się należała.

Wbrew twierdzeniom powoda, nie jest tak, że „zachodzi sytuacja ekwiwalentna pomiędzy funkcjonariuszem, który w ogóle nie otrzymał propozycji, bądź też propozycję odrzucił, a funkcjonariuszem, który przyjął propozycję”. Powód przecież automatycznie przedłużył swoje zatrudnienie.

W sytuacji, w której znalazł się powód, brak jest podstaw, by uznać, że odprawa powinna się powodowi należeć wskutek zastosowania jakiegokolwiek normy polskiego systemu prawnego lub jakiegokolwiek analogii prawnej.

Prawo przewiduje różnego rodzaju odprawy pracownicze. Można wskazać np. przepis art. 92¹ k.p., zgodnie z którym 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 (§ 1). Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa (§ 2).

Ugruntowany jest pogląd, że przejściem na emeryturę w rozumieniu art. 92¹ § 1 k.p. jest zmiana statusu pracownika lub pracownika – emeryta na status wyłącznie emeryta. Następuje ono zawsze i tylko przez ustanie stosunku pracy. Dopóki bowiem trwa stosunek pracy osoba posiadająca ustalone prawo do emerytury lub pobierająca to świadczenie nie przestaje być pracownikiem.

Innym przykładem odprawy jest odprawa z art. 36 ust. 2 ustawy z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1282). W myśl tego przepisu, pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Na tle tego przepisu zapadła uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 28.06.2017 r., sygn. akt III PZP 1/17, w uzasadnieniu której przypomniano, że odprawa emerytalno-rentowa ma charakter świadczenia quasi-socjalnego związanego z przejściem pracownika na emeryturę i ma na celu ułatwienie mu przystosowania się do nowych warunków. Tezę taką sformułował już Sąd Najwyższy w kontekście regulacji układowych i branżowych, przewidujących prawo do odprawy emerytalnej (por. uchwały Sądu Najwyższego z 02.03.1994 r., I PZP 4/94, z 31.05.1989 r., III PZP 52/88).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazywano również, że odprawa nie spełnia funkcji wychowawczej, lecz ma charakter kompensacyjny (tak wyrok Sądu Najwyższego z 20.03.2009 r., II PK 238/08). Istotne jest, że odprawa emerytalno-rentowa nie należy do kategorii wynagrodzenia za pracę, ale jest innym świadczeniem związanym z pracą. Stanowi należność związaną z zakończeniem jej wykonywania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 02.10.2009 r., II PK 109/09 i powołane tam orzeczenia).

Powód w niniejszej sprawie nie wnosi o zasądzenie na jego rzecz odprawy emerytalnej, lecz związanej z zakończeniem określonego etapu zatrudnienia. Niemniej jednak powyższe wskazania co do charakteru świadczenia zwanego odprawą pozostają aktualne w stanie faktycznym sprawy. Odprawa jest świadczeniem związanym z „zakończeniem” wykonywania pracy, czy to definitywnym w życiu pracownika, czy to definitywnym u danego pracodawcy. Powód zaś kontynuuje zatrudnienie u pozwanej, co sprawia, że jego sytuacja jest diametralnie inna.

Kolejny przykład odprawy określony jest w ustawie z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 1969 ze zm.). Zgodnie z jej art. 8 ust. 1, pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna.

W tym wypadku nie chodzi o przejście na emeryturę, ale o sam fakt ustania zatrudnienia u danego pracodawcy. Jak zaś stwierdzono w doktrynie, odprawa to jednorazowe świadczenie pieniężne stanowiące dla pracownika rekompensatę za niezawinioną utratę miejsca pracy, spełniające funkcję alimentarną. Nie ma ona jednak przymiotu wynagrodzenia za pracę, nie podlega zatem szczególnej ochronie (K.W. Baran, Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz, WKP 2019).

Każdorazowo więc odprawa jest jednorazowym świadczeniem związanym z definitywną zmianą statusu osoby zatrudnionej, powodującym ustanie zatrudnienia. W przypadku odprawy emerytalnej chodzi o zakończenie pracy i przejście na emeryturę. W przypadku odpraw dla pracowników zwalnianych grupowo przesłanką jest rozwiązanie stosunku pracy. W drugim przypadku pracownicy mogą znaleźć sobie nowe zatrudnienie, ale ustawodawca zdecydował się niwelować ryzyko pozostania przez nich bez pracy przez jakiś czas.

Sytuacja powoda nie daje podstaw do uznania jej za analogiczną do sytuacji, dla których ustawodawca przewidział prawo do odprawy. U powoda bowiem nie doszło do definitywnego zakończenia zatrudnienia i potencjalnego pozbawienia środków utrzymania. Przekształcenie stosunku służby w stosunek pracy, czy też – posługując się pojęciami bliższymi wersji powoda – ustanie stosunku służbowego sprzężone z natychmiastowym przejściem w stosunek pracy, nie uprawnia do odprawy, ponieważ nastąpiło w ramach jednego, trwającego dalej zatrudnienia.

Powyższe przepisy, mając na względzie ich brzmienie i ugruntowaną wykładnię, nie pozwalają na doszukanie się jakiegokolwiek analogicznej normy, która mogłaby zostać zastosowana do sytuacji powoda). Analiza systemowa interpretacja norm prawa polskiego, regulujących instytucję odprawy pracowniczej w różnego rodzaju sytuacjach, dla różnego rodzaju zatrudnionych, nie daje podstaw do rozszerzenia tych uprawnień na powoda w związku z przekształceniem jego służby w stosunek pracy. W sytuacji powoda nie ustało bowiem ogólnie rozumiane „zatrudnienie”, czyli więź prawna z podmiotem zatrudniającym, z której powód pozyskiwał środki do życia. W każdym przypadku, dla którego ustawodawca przewidział świadczenie pełniące funkcję odprawy, wymogiem jest definitywne ustanie danego zatrudnienia, z tytułu którego odprawa się należy. W niniejszej sprawie taki przypadek nie zachodzi.

Odnosząc się do zarzutu drugiego, należy zauważyć, że art. 250 ustawy o KAS wprowadza jednorazową odprawę, należną „funkcjonariuszowi zwolnionemu ze służby w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub orzeczeniem trwałej niezdolności do służb”. Chodzi więc o sytuację definitywnej utraty zatrudnienia wskutek wieku lub stanu zdrowia. Tego rodzaju przypadki zostały już omówione powyżej: u powoda analogiczna sytuacja nie zachodzi.

Mając powyższe na względzie, na podstawie art. 385 k.p.c., orzeczono jak w punkcie I wyroku, oddalając apelację jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą (pkt II) orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 w zw. z § 2 ust. 5 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 265).

Żądanie zasądzenia na rzecz strony pozwanej stawki wynagrodzenia radcowskiego w podwójnej wysokości było niezasadne. Sprawa nie wymagała szczególnego nakładu pracy profesjonalnego pełnomocnika. Nie było przeprowadzone praktycznie żadne postępowanie dowodowe (bezsportny stan faktyczny), akta są objętościowo bardzo małe, pisma procesowe nie są szczególnie długie, postępowanie trwało krótko i obyło się bez konieczności wielokrotnych rozpraw czy długotrwałej wymiany stanowisk stron. Spór był jedynie prawny i dotyczył jednej kwestii – czy powodowi należąca jest odprawa, podczas gdy nie ma przepisu przyznającego takie uprawnienie. Rozstrzygnięcie tego sporu nie wymagało zwiększonego nakładu pracy pełnomocników.