

Odprawa emerytalna dla emeryta mundurowego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę – kiedy przysługuje i jak ją uzyskać

Wielu emerytów mundurowych po zakończeniu służby podejmuje zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. Takim emerytom zgodnie z art. 92¹ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy w związku z przejściem na emeryturę przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Należy podkreślić, że odprawa otrzymywana w związku ze zwolnieniem ze służby nie jest odprawą emerytalną w rozumieniu ww. przepisu.

Kodeks pracy określa minimalną wysokość odprawy jako równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia. W wielu jednostkach sektora finansów publicznych wysokość odprawy jest korzystniejsza niż wynikająca z Kodeksu pracy. Przykładowo pracownikom samorządowym po odpowiednim stażu pracy może przysługiwać odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. W innych zakładach jej wysokość wynika z zakładowego układu zbiorowego pracy.

Funkcjonariusz ani żołnierz zawodowy nie są pracownikami, a stosunek służbowy nie jest stosunkiem pracy w rozumieniu Kodeksu pracy. Odprawa przysługująca funkcjonariuszom oraz żołnierzom zawodowym z tytułu zwolnienia ze służby ma odmienny charakter prawny i nie jest odprawą emerytalną, o której mowa w art. 92¹ § 1 Kodeksu pracy. W konsekwencji otrzymanie odprawy przy zwolnieniu ze służby nie wyłącza prawa do odprawy emerytalnej przewidzianej w art. 92¹ § 1 Kodeksu pracy, jeżeli pracownik wcześniej z takiej odprawy nie skorzystał.

Rozwiązanie stosunku pracy przed osiągnięciem powszechnego wieku emerytalnego

W praktyce nie budzi wątpliwości, że pracownikowi kończącemu zatrudnienie po osiągnięciu powszechnego wieku emerytalnego przysługuje odprawa emerytalna. W przypadku emerytów mundurowych prawo do odprawy powstaje jednak również wtedy, gdy stosunek pracy ustaje przed osiągnięciem tego wieku, ponieważ posiadają oni już ustalone prawo do emerytury.

Stanowisko to zostało jednoznacznie potwierdzone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2022 r. (II PSKP 86/21). W uzasadnieniu Sąd Najwyższy wskazał m.in., że: (...) *Zmiana statusu pracownika lub pracownika-emeryta na status wyłącznie emeryta jest przejściem na emeryturę w rozumieniu k.p. 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. Zmiana statusu prawnego pracownika, również pracownika posiadającego równocześnie niejako podwójny status (pracownika i emeryta), wyraża się w tym, że traci on ten status i staje się emerytem, a przy tym jest to następstwem ustania jego stosunku pracy pozostającego w związku z przejściem na emeryturę. W tym znaczeniu kilkakrotne przejście pracownika na emeryturę nie jest wykluczone. Dla tak rozumianego przejścia na emeryturę pozostaje bez znaczenia okoliczność nabycia uprawnień do emerytury przed nawiązaniem stosunku pracy, chyba że pracownik już wcześniej skorzystał z uprawnienia do takiej odprawy. Unormowanie ustanowione w art. 92¹ § 2 k.p. oznacza zatem, że pracownik, który otrzymał odprawę emerytalną wskutek ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, nie może ponownie nabyć do niej prawa przechodząc na emeryturę po rozwiązaniu kolejnego stosunku pracy”¹.

Nie ma przeszkód, aby po rozwiązaniu stosunku pracy i otrzymaniu odprawy emerytalnej podjąć kolejne zatrudnienie. Jednak w tym przypadku kolejna odprawa emerytalna już nie przysługuje.

Podobne stanowisko Sąd Najwyższy prezentował również we wcześniejszych orzeczeniach, wskazując, że pracownik pobierający już emeryturę mundurową może nabyć prawo do odprawy emerytalnej przewidzianej w Kodeksie pracy, jeżeli wcześniej jej nie otrzymał.

Stanowisko to zostało następnie potwierdzone także w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 czerwca 2024 r. (II PSKP 28/23), w którym Sąd Najwyższy ponownie wskazał, że „*dla tak rozumianego przejścia na emeryturę pozostaje bez znaczenia okoliczność nabycia uprawnień do emerytury przed nawiązaniem stosunku pracy. **W tym znaczeniu kilkakrotne przejście pracownika na emeryturę nie jest wykluczone**”².*

Należy jednak zauważyć, że pracodawca może odmówić wypłaty odprawy emerytalnej, jeżeli bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy emeryt podejmie zatrudnienie u innego pracodawcy. W takiej sytuacji zarówno pracodawca, jak i sąd mogą uznać, że nie doszło do faktycznego przejścia na emeryturę w rozumieniu art. 92¹ § 1 Kodeksu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2025 r., II PSKP 66/23).

W praktyce wielu pracodawców błędnie uznaje, że emeryt mundurowy, który otrzymał odprawę przy zwolnieniu ze służby, nie ma już prawa do odprawy emerytalnej wynikającej

1 Wyrok SN z 12 kwietnia 2022 r., II PSKP 86/21 LEX nr 3404876

2 Wyrok SN z 11.06.2024 r., II PSKP 28/23, LEX nr 3724672.

z Kodeksu pracy lub kwestionuje wypłatę odprawy ze względu na nieosiągnięcie powszechnego wieku emerytalnego. Pogląd ten nie znajduje potwierdzenia w obowiązujących przepisach ani w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

Jeżeli jesteś emerytem mundurowym, podjąłeś pracę na podstawie umowy o pracę i kończysz zatrudnienie, warto sprawdzić przepisy obowiązujące u swojego pracodawcy oraz wystąpić do niego z wnioskiem o wypłatę odprawy emerytalnej. W wielu przypadkach jej wysokość jest znacznie wyższa niż minimalna odprawa przewidziana w Kodeksie pracy.

Przykładowy wzór wniosku dla pracowników samorządowych:

„W związku z rozwiązaniem z dniem ... stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, na podstawie art. 92¹ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy oraz art. 38 ust. 3 pkt 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, zwracam się z prośbą o wypłatę przysługującej mi jednorazowej odprawy emerytalnej w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia”.

Wybrane orzecznictwo Sądu Najwyższego: III PK 40/07, I PK 1/15, II PSKP 9/21, II PSKP 86/21, III PSKP 89/21, II PSKP 28/23, II PSKP 66/23.

Uwaga: Artykuł ma charakter informacyjny i przedstawia ogólne zasady wynikające z obowiązujących przepisów oraz orzecznictwa Sądu Najwyższego. W indywidualnych sprawach należy uwzględnić przepisy obowiązujące u danego pracodawcy, w szczególności postanowienia układów zbiorowych pracy, regulaminów wynagradzania oraz pragmatyk służbowych.

Opracował

Andrzej Budzyński

Wiceprezes Związku Emerytów i Rencistów Straży Granicznej

