

Sygn. akt VII P 658/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 stycznia 2018 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Winczewski
Protokolant:	sekr. sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 16 stycznia 2018 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa R. N.

przeciwko (...)w B.

o odprawę emerytalną

1. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 25.622,70 (dwadzieścia pięć tysięcy sześćset dwadzieścia dwa 70/100) złote wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 2 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty;
2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.700,00 (dwa tysiące siedemset) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;
3. kosztami sądowymi w sprawie obciąża Skarb Państwa.

SSR Marcin Winczewski

Sygn. akt VII P 658/17

UZASADNIENIE

R. N. wniósł pozew przeciwko I. (...) w B., domagając się zasądzenia odprawy emerytalnej w kwocie 25.622,70 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 2 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty oraz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, iż w dniu 14 kwietnia 2008 r. zawarł z pozwanym umowę o pracę na okres próbny, następnie na czas określony i w dniu 20 czerwca 2009 r. na czas nieokreślony, na stanowisku specjalisty, za wynagrodzeniem w wysokości 2.721,00 zł miesięcznie, premią zgodną z regulaminem premiowania oraz dodatkiem za wysługę lat. W dniu 31 grudnia 2016 r. strony rozwiązały umowę o pracę za porozumieniem stron, z uwagi na przejście powoda na emeryturę. Powód wskazał, iż objęty był Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla (...) W. (...)z dnia 8 czerwca 1998 r., zgodnie z którym spełniał warunki uzyskania odprawy pieniężnej w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Przed podjęciem pracy u pozwanego, w okresie od 26 października 1966 r. do 30 kwietnia 2002 r. pełnił służbę wojskową i nie otrzymał od nikogo odprawy emerytalnej jaka przysługuje pracownikom. W grudniu 2016 r. otrzymał kwotę 4.270,45 zł tytułem wynagrodzenia, wobec czego należna mu odprawa emerytalna wynosi 25.622,70 zł. Wezwał pozwanego do zapłaty, jednak otrzymał odpowiedź odmowną.

W odpowiedzi pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu przyznał, iż łączyła go z powodem umowa o pracę, która uległa rozwiązaniu w dniu 31 grudnia 2016 r. na mocy porozumienia stron. Pozwany przyznał także, iż obowiązuje u niego Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) W. (...) z dnia 8 czerwca 1998 r., kształtujący zasady nabywania prawa do odprawy emerytalnej i ustalania jej wysokości w sposób korzystniejszy dla pracowników resortu obrony narodowej od wynikającego z art. 92⁽¹⁾ § 1 k.p. Pozwany nie kwestionował także, iż w momencie rozwiązania łączącej strony umowy o pracę powód utracił status pracownika-emeryta i stał się wyłącznie emerytem. Powód jest emerytem wojskowym w rozumieniu art. 3 ust 2 ustawy z dnia 10 grudnia 1993 r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin i w dniu zwolnienia go z zawodowej służby wojskowej posiadał już 35 lat służby wojskowej otrzymując z tego tytułu prawo do zaopatrzenia emerytalnego na podstawie powołanej ustawy. W związku ze zwolnieniem z zawodowej służby wojskowej powód otrzymał odprawę na podstawie art. 84 ustawy z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (obecnie art. 94 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych). Powód przed rozpoczęciem pracy u pozwanego w okresie od 6 maja 2002 r. do 11 września 2008 r. był zatrudniony wD. B. na stanowisku starszego statystyka i na dzień 11 kwietnia 2008 r. posiadał ponad 40 letni staż pracy, liczony od dnia 2 listopada 1966 r. Dochodzone przez powoda roszczenie nie zasługuje na uwzględnienie z uwagi na jego przedawnienie. Jego wcześniejszy stosunek pracy rozwiązał się z dniem 11 kwietnia 2008 r. na mocy porozumienia stron, wobec czego z upływem tego dnia powód utracił status pracownika-emeryta wojskowego i nabył status emeryta wojskowego oraz nabył prawo do odprawy emerytalnej, a roszczenie o odprawę stało się wymagalne w dniu 11 kwietnia 2008 r. i z dniem 10 kwietnia 2011 uległo przedawnieniu.

Sąd ustalił, co następuje:

R. N. w okresie od 26 października 1966 r. do 20 kwietnia 2002 r. pełnił służbę wojskową w Wojsku Polskim. W związku z zakończeniem służby powód otrzymał odprawę na mocy art. 84 ówczesnej obowiązującej ustawy z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (t.j.: Dz. U. z 1997 r. Nr 10, poz. 55 ze zm.) w maksymalnej dopuszczalnej wysokości oraz przyznano mu prawo do emerytury wojskowej za przepracowanie 35 lat, której wypłacanie zawieszono na okres 15 miesięcy, z uwagi na pobranie jednorazowego odszkodowania pieniężnego oraz 12-miesięcznego uposażenia.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: zaświadczenie o pełnieniu służby wojskowej – k. 24; decyzja Wojskowego Biura Emerytalnego z dnia 16 maja 2002 r. o przyznaniu emerytury wojskowej – 23; przesłuchanie powoda – k. 44-45)

W okresie od 6 maja 2002 r. do 11 kwietnia 2008 r. R. N. był zatrudniony wD. (...) (...) na stanowisku starszego statystyka. Stosunek pracy ustał w drodze porozumienia stron, z uwagi na przejście powoda po weekendzie do pracy w pozwanym Inspektoracie, od dnia 14 kwietnia 2008 r.

(dowód: świadectwo pracy z dnia 11 kwietnia 2008 r. – akta osobowe powoda; przesłuchanie powoda – k. 44-45)

W okresie od 14 kwietnia 2008 r. do 31 grudnia 2016 r. R. N. był zatrudniony w I. (...) w B. na stanowisku specjalisty w Oddziale Infrastruktury, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2.721,00 zł, premią zgodną z regulaminem premiowania oraz dodatkiem za wysługę lat. W związku z zamiarem całkowitego zaprzestania pracy i przejścia wyłącznie na emeryturę, pismem z dnia 26 października 2016 r. powód wystąpił do Szefa I. (...) gen. bryg. D. Ł. o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31 grudnia 2016 r. na mocy porozumienia stron, który to rozkazem dziennym nr 97/2016 r. z dnia 1 grudnia 2016 r. stwierdził, iż z dniem 31 grudnia 2016 r. zostanie rozwiązana z powodem umowa o pracę właśnie w tym trybie, co nastąpiło.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: umowa o pracę na okres próbny z dnia 14 kwietnia 2008 r.; rozkaz dzienny nr 18/2008 z dnia 16 kwietnia 2008 r.; umowa o pracę na czas określony z dnia 30 czerwca 2008 r.; rozkaz dzienny nr 29/2008 z dnia 2 lipca 2008 r.; umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 20 czerwca 2009 r.; rozkaz dzienny nr 28/09 z dnia 8 lipca 2009 r.; porozumienie zmieniające umowę o pracę z dnia 20 czerwca 2016 r.; rozkaz dzienny nr

97/2016 z dnia 1 grudnia 2016 r.; świadectwo pracy z dnia 30 grudnia 2016 r. – akta osobowe powoda; przesłuchanie powoda – k. 44-45)

U pozwanego obowiązuje Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) W. Budżetowej z dnia 8 czerwca 1998 r. Zgodnie z art. 48 ust. 1 Układu, 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 jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli był zatrudniony krócej niż 15 lat pracy,
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 15 latach pracy,
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 20 latach pracy,
- 4) czteromiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 25 latach pracy,
- 5) pięciomiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 30 latach pracy,
- 6) sześciomiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 35 latach pracy,

Odprawę pieniężną oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (art. 48 ust. 2 Układu), co w sytuacji powoda dawałoby kwotę 27.261,72 zł. Zgodnie z art. 48 ust. 3 Układu, przy ustalaniu okresu pracy, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio postanowienia jego art. 37 ust. 3 i 4. W myśl tych przepisów, do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia, a także okresy odbywania czynnej służby wojskowej. W sytuacji powoda, poprzednie okresy jego zatrudnienia wraz ze służbą wojskową przekroczyły najwyższy określony w art. 48 ust. 1 Układu próg – 35 lat. Zapisy Układu wskazują przy tym, iż wyłącznie pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa (art. 48 ust. 4 Układu).

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) W. (...) – k. 4-22; zaświadczenie o wysokości odprawy emerytalnej – k. 42; przesłuchanie powoda – k. 44-45)

W dniu 5 października 2017 r. powód wystąpił do Szefa I (...) gen. bryg. D. Ł. o naliczenie i wypłacenie odprawy emerytalnej przysługującej w związku z zakończeniem pracy oraz osiągnięciem wieku emerytalnego. Powód wskazał, iż z chwilą zakończenia pracy w dniu 31 grudnia 2016 r. w sposób ciągły miał przepracowane 50 lat i 2 miesiące. W odpowiedzi pozwany poinformował, iż brak jest podstawy do wypłaty odprawy pieniężnej na zasadach i w wysokości wynikającej z art. 48 ust. 1 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) W. (...) wskazując, iż odprawa emerytalna przysługuje wyłącznie pracownikowi (emerytowi wojskowemu) przechodzącemu na emeryturę lub rentę inwalidzką z powszechnego systemu emerytalnego.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: pismo powoda z dnia 5 października 2017 r. – k. 26; pismo pozwanego z dnia 13 października 2017 r. – k. 27; przesłuchanie powoda – k. 44-45)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny ustalono na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, których prawdziwości i wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron, a także na podstawie przesłuchania stron, ograniczonego na zasadzie art. 302 k.p.c. do przesłuchania powoda, które w ocenie Sądu były jasne, logiczne, spójne oraz korelowały z pozostałym zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Podkreślenia wymaga, iż stan faktyczny niniejszej sprawy był w zasadniczych kwestiach bezsporny, a rozstrzygnięcia wymagała kwestia prawna, czy w istniejącym stanie rzeczy powodowi przysługiwała odprawa emerytalna na podstawie zapisów obowiązującego u pozwanego pracodawcy Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Bezspornym pozostawało bowiem, iż powód z dniem 31 grudnia 2016 r. rozwiązał łączący go z pozwany Inspektorem stosunek pracy na podstawie umowy o pracę, w

drodze porozumienia stron, w związku z przejściem przezeń na emeryturę, otrzymywaną jednakże nie z systemu powszechnego, a wojskowego. Poza sporem pozostawał także fakt, iż powód miał ponad 35-letni staż pracy w rozumieniu art. 48 ust. 1 Układu, a żądana przezeń kwota odprawy mieściła się w wyliczeniach pozwanego (k. 42). Nie budziło wreszcie sporu, iż w okresie od 6 maja 2002 r. do 11 kwietnia 2008 r. R. N. był zatrudniony w D. (...) (...) na stanowisku starszego statystyka, stosunek pracy ustał w drodze porozumienia stron, z uwagi na przejście powoda po weekendzie do pracy w pozwanym I., od dnia 14 kwietnia 2008 r., jednakże nie otrzymał wówczas odprawy emerytalnej.

Sąd oddalił wniosek pozwanego o dopuszczenie dowodu z dokumentu związanego z wypłatą powodowi odprawy w związku z odejściem ze służby wojskowej, albowiem nie był on przydatny do rozstrzygnięcia sprawy. Powód nie kwestionował bowiem podnoszonej przez Inspektorat okoliczności otrzymania odprawy na podstawie art. 84 ustawy z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych i to w maksymalnej, dopuszczanej przez przepisy wysokości. Sama zaś okoliczność, jaka była to kwota nie ma znaczenia w tym sensie, że nawet gdyby podzielić stanowisko strony pozwanej, iż otrzymanie tej odprawy wyklucza uzyskanie prawa do odprawy emerytalnej, to kwestia wysokości tego świadczenia i tak pozostawałaby bez znaczenia.

Stosownie do art. 92¹ § 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.

Prawo do odprawy emerytalnej przysługuje pracownikowi albo na podstawie przepisów ogólnych, powszechnie obowiązujących (art. 92⁽¹⁾ k.p.) albo na podstawie przepisów szczególnych (np. ustaw regulujących odrębnie, poza Kodeksem pracy, stosunki zatrudnienia poszczególnych kategorii pracowników, czyli tzw. pragmatyk), albo na podstawie postanowień zawartych w tzw. autonomicznych źródłach prawa pracy (np. w układach zbiorowych pracy). Ma to znaczenie o tyle, że w art. 92⁽¹⁾ § 1 k.p. został ustalony 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. W układach zbiorowych pracy i regulaminach wynagradzania można jednak ukształtować zasady nabywania prawa do tego świadczenia i ustalania jego wysokości w sposób korzystniejszy dla pracowników od wynikającego z powołanego przepisu (por. uchwałę SN z dnia 18 marca 2010 r., II PZ 1/10, OSNP 2010/17-18/208 oraz wyroki SN z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 160/07, OSNP 2009/7-8/97; z dnia 7 kwietnia 2010 r., II PK 328/09, Lex nr 603418 i z dnia 9 grudnia 2015 r., I PK 1/15, Lex nr 1959540). W niniejszej sprawie prawo do odprawy emerytalnej pracowników pozwanego, w tym powoda, zostało określone w Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla (...) W. (...) (...) i nie budziło wątpliwości, iż powód spełniał przesłanki przyznania mu świadczenia określonego w art. 48 ust. 1 pkt 6 Układu. Miał bowiem ponad 35 lat pracy w rozumieniu przepisów Układu, spełniał warunki uprawniające do emerytury wojskowej (którą otrzymał już w 2002 r.), a z dniem 31 grudnia 2016 r. rozwiązał z pozwanym pracodawcą stosunek pracy właśnie w związku z przejściem na emeryturę wojskową. Nie otrzymał przy tym nigdy wcześniej odprawy emerytalnej, choć otrzymał wskazywaną powyżej odprawę określoną w art. 84 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowej, obowiązującej w dacie zakończenia pełnienia służby wojskowej.

Okoliczności te zostały przyznane przez obie strony procesu, a znajdowały potwierdzenie w zebranej dokumentacji i z tych względów powództwo uznać należało za zasadne. Nietrafna bowiem, zdaniem Sadu, okazała się argumentacja pozwanego Inspektoratu, sprowadzająca się do trzech kwestii: faktu uzyskania przez powoda rzeczony odprawy określonej w art. 84 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowej, co miałyby wykluczać możliwość przyznania prawa do odprawy emerytalnej; faktu przejścia powoda na emeryturę wojskową, nie zaś na emeryturę systemu powszechnego z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz faktu wcześniejszego uzyskania prawa do odprawy

emerytalnej w związku z zakończeniem stosunku pracy z Dowództwem Pomorskiego Okręgu Wojskowego, co miałyby wykluczać możliwość ponownego nabycia tegoż prawa. Zarzuty te są nieprzekonujące.

Sąd Rejonowy w pełni podziela argumentację prawną przedstawioną przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 grudnia 2015 r. (I PK 1/15, Lex nr 1959540), w sprawie o zbliżonym stanie faktycznym. Sąd Najwyższy słusznie wskazał tamże, iż „W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że zmiana statusu pracownika lub pracownika – emeryta na status wyłącznie emeryta jest przejściem na emeryturę w rozumieniu art. 92⁽¹⁾ § 1 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 kilkukrotne 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 uprawnień do takiej odprawy. Unormowanie ustanowione w art. 92⁽¹⁾ § 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 (por. wyroki SN z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 58/07, MPP 2007/9/479 oraz z dnia 2 października 2013 r., II PK 14/13, MPP 2014/2/88-91 i szeroko powołane w nim wcześniejsze orzecznictwo). Uszło uwadze Sądu drugiej instancji, 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 (w brzmieniu obowiązującym przed 1 lipca 2004 r.), nie jest świadczeniem ze stosunku pracy, do którego prawo zostało ustanowione w art. 92⁽¹⁾ § 1 k.p. W konsekwencji otrzymanie odprawy przysługującej z tytułu zwolnienia ze służby wojskowej, niezależnie od charakteru tego świadczenia, nie wyłącza – na podstawie art. 92⁽¹⁾ § 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. Niezależnie od tego nie można podzielić poglądu Sądu odwoławczego, 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 w związku z nabyciem uprawnień do zaopatrzenia emerytalnego. Trudno również przyjąć, że przedmiotowa odprawa zmieniała swój charakter i funkcję w zależności od tego, czy po zwolnieniu ze służby wojskowej żołnierz zawodowy nabywał uprawnienia emerytalne i z nich korzystał. (...) Sąd drugiej instancji wyraził również pogląd, że uprawnienie pracownika wynikające z art. 92⁽¹⁾ § 1 k.p. uwarunkowane jest "przejściem na emeryturę z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych", jednak swojego stanowiska nie uzasadnił. Rozważany przepis nie formułuje takiego wymagania, jak czynił to wprost art. 39 k.p. w brzmieniu obowiązującym przed 1 czerwca 2004 r., a zaprezentowana wykładnia prowadziłaby do pozbawienia prawa do odprawy emerytalnej zarówno pracownika, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, co prawda przewidzianą w art. 24 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 748 z późn. zm.), jednak przysługującą z odrębnego Funduszu Emerytur Pomostowych (art. 29 ust. 1 i art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych; tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 965 z późn. zm.), jak i pracownika, który w sytuacji zbiegu prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz emerytury wojskowej wybrał to ostatnie świadczenie, jako korzystniejsze (por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 4 grudnia 2013 r., II UK 223/13, Lex nr 1394110 i powołane w nim orzecznictwo). Trafnie również skarżący podnosi, że w wyroku z dnia 11 października 2007 r. (II PK 40/07, Lex nr 338805) Sąd Najwyższy przyjął, iż pobieranie emerytury policyjnej w trakcie wykonywania

pracy w ramach stosunku pracy i powrót po ustaniu tego stosunku do statusu "emeryta policyjnego" nie pozbawia pracownika prawa do odprawy emerytalnej przewidzianej w art. 92⁽¹⁾ § 1 k.p.”

Podzielając w pełni te poglądy należy podkreślić, że argumenty pozwanego trudno z tych względów uznać za trafne. Fakt więc otrzymania przez powoda odprawy z tytułu zwolnienia ze służby wojskowej nie pozbawia go prawa do odprawy emerytalnej w związku z przejściem na emeryturę, przy czym bez znaczenia pozostaje fakt, z którego to systemu (powszechnego, czy np. wojskowego, jak w niniejszej sprawie) pobiera od emeryturę po rozwiązaniu stosunku pracy. Wbrew stanowisku pozwanego z odpowiedzi na wezwanie do zapłaty, nie przeczy temu pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z dnia 31 maja 1989 r. (III PZP 52/88, OSNC 1989/12/190), od którego to sam Sąd Najwyższy już wielokrotnie później odstępował. Nie znajduje więc uzasadnienia w omawianych przepisach stanowisko pozwanego, iż uprawnienia do odprawy emerytalnej są uzależnione od przejścia wyłącznie na emeryturę z systemu ubezpieczeń społecznych. Byłoby to niczym nieuzasadnione wyłączenie kilku grup emerytów i tak np. osób nabywających uprawnienia emerytalne z ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych, czy emerytur innych służb mundurowych (por. powołany już wyrok SN z dnia 11 października 2007 r. (II PK 40/07, Lex nr 338805).

Za niezasadny uznać należało również podniesiony zarzut przedawnienia. Podzielić należy stanowisko pozwanego, iż z datą rozwiązania przez powoda umowy o pracę z D. (...) w B. w dniu 11 kwietnia 2008 r. nabył on – na takiej samej zasadzie jak obecnie – prawo do odprawy emerytalnej, której to wówczas pracodawca mu nie wypłacił, zapewne również z tego względu, że powód po weekendzie, od dnia 14 kwietnia 2008 r. podjął niezwłocznie pracę u pozwanego. Istotne w tym kontekście pozostaje natomiast wyłącznie to, iż powód dotychczas odprawy emerytalnej faktycznie nie otrzymał. Zgodnie bowiem z art. 92¹ § 2 k.p., jak i art. 48 ust. 4 Układu, jedynie pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa. Z powołanego przepisu (zwłaszcza ze zwrotu "ponownie nabyć") wynika więc wniosek, że pracownik, który nabył prawo do odprawy emerytalnej, lecz jej nie otrzymał, może je nabyć ponownie, pomimo przedawnienia wcześniej nabytego prawa (tak trafnie SN w wyroku z dnia 13 stycznia 2011 r., III PK 18/10, OSNP 2012/5-6/65; zob. również wyrok SO w Bydgoszczy z dnia 21 lipca 2011 r., VI Pa 50/11, nie publ.). Wobec tego, zważywszy że powód nie otrzymał wcześniej odprawy emerytalnej, uzyskał on do niej prawo w związku z przejściem na emeryturę od dnia 1 stycznia 2017 r., po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwanym Inspektorem, z dniem 31 grudnia 2016 r. i od tej daty należy liczyć 3-letni okres przedawnienia (art. 291 § 1 k.p.), który nie upłynął, z uwagi na pozew, złożony w sprawie w dniu 15 grudnia 2017 r.

Stosownie do art. 321 § 1 k.p.c., Sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie. Przepis ten wyraża kardynalną zasadę wyrokowania dotyczącą przedmiotu orzekania, według której sąd związany jest żądaniem zgłoszonym przez powoda w powództwie. Żądanie powództwa określa nie tylko jego przedmiot, lecz również jego podstawa faktyczna. Sąd orzeka o przedmiocie sporu tak, jak go ostatecznie określił powód i nie może, wbrew żądaniu pozwu, zasądzić czegoś jakościowo innego albo w większym rozmiarze lub uwzględnić powództwa na innej podstawie faktycznej niż wskazana przez powoda. Przewidziane w art. 321 k.p.c. związanie sądu żądaniem ma w procesie charakter bezwzględny i oznacza przywrócenie należytej rangi zasadzie dyspozycyjności (tak SA w Łodzi w wyroku z dnia 9 czerwca 2014 r., I ACa 1467/15, lex nr 2106885). Z tych przyczyn zasądzono na rzecz powoda dochodzoną z tytułu odprawy emerytalnej kwotę 25.622,70 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 2 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty. Kwota ta mieści się bowiem w granicach przysługującego powodowi roszczenia, wyliczonego przez stronę pozwaną (k. 42).

O odsetkach orzeczono w myśl art. 481 § 1 i 2 k.c., zgodnie z którym, jeżeli dłużnik (którym w niniejszej sprawie jest pracodawca) opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel (którym w niniejszej sprawie jest powód, jako pracownik) może żądać odsetek za opóźnienie, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Cytowany przepis ma zastosowanie do stosunku pracy w myśl odesłania zawartego w art. 300 k.p., który w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy odsyła do odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą pozwany przegrał w całości. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego

żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniósł powód składa się wynagrodzenie ustanowione w sprawie profesjonalnego pełnomocnika i z tego tytułu zasądzone na jego rzecz od pozwanego kwotę 2.700,00 zł (75% x 3.600,00 zł). Wysokość przyznanych kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (j.t.: Dz.U. z 2018 r. poz. 265 ze zm.).

O nieuiszczonych kosztach sądowych orzeczono w punkcie 3 wyroku na podstawie art. 97 i 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t.: Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.). Obie strony procesu były z mocy prawa zwolnione od ponoszenia kosztów sądowych (art. 94 i art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy), a powództwo zostało w całości uwzględnione, a zatem w tej sytuacji brak jest podstaw do obciążania którejkolwiek ze stron tymi kosztami, które musiał w związku z tym ponieść Skarb Państwa (por. uchwałę SN z dnia 8 stycznia 2008 r., II PZP 8/07, OSNP 2008/11-12/154).

SSR Marcin Winczewski