

**Sygn. akt VII P 137/19**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 kwietnia 2019 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 25 kwietnia 2019 r. w Bydgoszczy na rozprawie

sprawy z powództwa R. M.

przeciwko Rejonowemu Zarządowi Infrastruktury w B.

o odprawę emerytalną

- zasądza od pozwanego Zarządu na rzecz powoda kwotę 21.187,68 (dwadzieścia jeden tysięcy sto osiemdziesiąt siedem 68/100) złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty;
- zasądza od pozwanego Zarządu na rzecz powoda kwotę 2.700,00 (dwa tysiące siedemset) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;
- kosztami sądowymi w sprawie obciąża Skarb Państwa.

SSR Marcin Winczewski

Sygn. akt VII P 137/19

## UZASADNIENIE

R. M. wniósł pozew przeciwko Rejonowemu Zarządowi Infrastruktury w B., domagając się zasądzenia odprawy emerytalnej w kwocie 19.800,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty oraz kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, iż w okresie od 1 lipca 2002 r. do 31 maja 2017 r. był zatrudniony u pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy, a stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę, w trybie zwolnień grupowych. U pozwanego obowiązuje Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej, który w art. 48 przewiduje prawo do odprawy emerytalnej, której nie otrzymał, a która powinna wynosić 19.800,00 zł. Powód wskazał, że w okresie od 25 marca 1975 r. do 30 kwietnia 2002 r. był żołnierzem zawodowym, a zgodnie z zapisem Układu okres ten także zalicza się do okresu pracy dla ustalenia wysokości odprawy emerytalnej. Podniósł, że wystąpił do pozwanego z wezwaniem do zapłaty, jednakże 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 wskazano, że po zakończeniu służby wojskowej powodowi

przyznano emeryturę wojskową, a ponadto otrzymał w pełnej wysokości odprawę, o której mowa w art. 94 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej. Następnie był zatrudniony w Zarządzie do dnia 31 maja 2017 r. Pozwany przyznał, iż obowiązuje u niego Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 8 czerwca 1998 r., który w art. 48 warunkuje nabycie prawa do odprawy pieniężnej od spełnienia trzech przesłanek: nabycia uprawnień do emerytury lub renty, ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę i stażu pracy, mającego wpływ również na jej wysokość. Do odprawy stosuje się odpowiednio art. 37 ust. 3 i 4 Układu, które powinny być wykładane w powiązaniu z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 31 maja 1989 r. Z kolei wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2015 r. oraz wydane na jego podstawie wyroki sądów powszechnych mają charakter precedensowy i nie stanowią źródła prawa.

W środowisku wojskowym odprawa z art. 94 ustawy pragmatycznej jest traktowana na równi z odprawą emerytalną. Jednocześnie pozwany podał, że odprawa emerytalna brutto powoda liczona, jak ekwiwalent za urlop wynosi 21.187,168 zł (k. 40).

Pismem złożonym w toku rozprawy z dnia 25 kwietnia 2019 r. (k. 42) pełnomocnik powoda rozszerzył powództwo do kwoty 21.187,68 zł, zgadzając się z wyliczeniem wysokości odprawy przedłożonej do odpowiedzi na pozew. Pełnomocnik pozwanego podtrzymał dotychczasowe stanowisko, wnosząc o oddalenie powództwa również w zakresie rozszerzonej części powództwa. Jednocześnie strony zgodnie oświadczyły, iż wysokość ewentualnej odprawy emerytalnej powoda jest bezsporna.

### ***Sąd ustalił, co następuje:***

R. M. w okresie od 26 marca 1973 r. do 30 kwietnia 2002 r. pełnił (początkowo okresową, a od dnia 25 marca 1975 r. zawodową) służbę wojskową w Wojsku Polskim. W związku z zakończeniem służby powód otrzymał odprawę na mocy art. 84 ówczesnie obowiązującej ustawy z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (j.t.: Dz. U. z 1997 r. Nr 10, poz. 55 ze zm.), a decyzją Wojskowego Biura Emerytalnego w Ł. z dnia 7 czerwca 2002 r. przyznano mu prawo do emerytury wojskowej od dnia 1 maja 2002 r.

Po zakończeniu pełnienia służby wojskowej powód był zatrudniony w Rejonowym Zarządzie Infrastruktury w B. na podstawie umowy o pracę w okresie od 1 lipca 2002 r. do 31 maja 2017 r. Stosunek pracy został rozwiązany na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Ostatnio był zatrudniony na stanowisku specjalisty, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 3.531,28 zł. Odprawa emerytalna brutto powoda, liczona jak ekwiwalent za urlop wynosi 21.187,68 zł.

Powód nie otrzymał dotychczas odprawy emerytalnej.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: świadectwo pracy z dnia 31 maja 2017 r. – k. 3; zaświadczenie z dnia 26 listopada 2004 r. – k. 9; decyzja Wojskowego Biura Emerytalnego w Ł. z dnia 7 czerwca 2002 r. – k. 10-13; zaświadczenie pozwanego z dnia 9 kwietnia 2019 r. – k. 40; przesłuchanie powoda – e-protokół – k. 44, nagranie – k. 47)

U pozwanego obowiązuje Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery 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 21.187,68 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: wyciąg z Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej – k. 5-8; zaświadczenie o wysokości odprawy emerytalnej – k. 40; przesłuchanie powoda – e-protokół – k. 44, nagranie – k. 47)

W dniu 8 lutego 2019 r. powód wystąpił do Rejonowego Zarządu Infrastruktury w B. z wnioskiem o przyznanie mu odprawy emerytalnej, wskazując że od dnia 31 maja 2017 r. przestał być pracownikiem i pozostał jedynie emerytem. W odpowiedzi pozwany poinformował, iż nie ma podstaw prawnych do wypłaty mu odprawy na zasadach i w wysokości wynikającej z art. 48 ust. 1 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: pismo powoda z dnia 8 lutego 2019 r. – k. 14; pismo pozwanego z dnia 15 lutego 2019 r. – k. 15; przesłuchanie powoda – e-protokół – k. 44, nagranie – k. 47)

### **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 korelowało z pozostałym zebrany 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 maja 2017 r. rozwiązał łączący go z pozwanym Inspektorem stosunek pracy na podstawie umowy o pracę, w drodze w drodze wypowiedzenia umowy przez pracodawcę, 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 kwota ewentualnej odprawy wynosiła 21.187,68 zł. Nie budziło wreszcie sporu, iż powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę wyłącznie u pozwanego, od którego nie otrzymał odprawy emerytalnej. Powód przyznał również, że otrzymał odprawę na mocy art. 84 ówczesnie obowiązującej ustawy z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, zgodnie z którym, żołnierzom zawodowym zwolnionym z zawodowej służby wojskowej przysługuje odprawa, uposażenie oraz inne należności związane ze zwolnieniem z tej służby według zasad określonych w ustawie o uposażeniu żołnierzy. Z tego też względu 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. Okoliczność ta została przez Sąd przyjęta zgodnie z twierdzeniem strony pozwanej, albowiem wynikała wprost z obowiązującego wówczas przepisu prawa i składanie dokumentów w tym zakresie doprowadziłoby wyłącznie do przedłużenia postępowania, nie mając i tak wpływu na treść wyroku.

Stosownie do art. 92<sup>1</sup> § 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<sup>1</sup> 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<sup>1</sup> § 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 Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej 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 maja 2017 r. rozwiązał z pozwanym pracodawcą stosunek pracy właśnie w związku z przejściem na emeryturę wojskową, tracąc całkowicie przymiot pracownika. Nie otrzymał przy tym nigdy wcześniej odprawy emerytalnej.

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 Zarządu, sprowadzająca się do faktu uzyskania przez powoda rzeczony odprawy określonej w ustawie o służbie wojskowej żołnierzy zawodowej, co miałyby wykluczać możliwość przyznania prawa do odprawy emerytalnej oraz faktu przejścia powoda na emeryturę wojskową, nie zaś na emeryturę systemu powszechnego z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

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<sup>(1)</sup> § 1 k.p. Następuje ono zawsze i tylko przez ustanie stosunku pracy. Dopóki bowiem trwa stosunek pracy osoba posiadające 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 uprawnienia do takiej odprawy. Unormowanie ustanowione w art. 92<sup>(1)</sup> § 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<sup>(1)</sup> § 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<sup>(1)</sup> § 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<sup>(1)</sup> § 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<sup>(1)</sup> § 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 on emeryturę po rozwiązaniu stosunku pracy. Podkreślić należy, na co zwrócił uwagę Sąd Najwyższy, iż ustawa o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych wprost uzależnia przyznanie określonej w nim odprawy wyłącznie od zwolnienia żołnierza z zawodowej służby wojskowej, w najmniejszym stopniu nie wiążąc jej z ewentualnym uzyskaniem prawa do emerytury jakiegokolwiek rodzaju. Wbrew stanowisku pozwanego, 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. Istotne, że norma art. 92<sup>1</sup> została dodana do Kodeksu pracy dopiero w 1996 r. i już z tej przyczyny aktualność tej uchwały w obowiązującym po tych zmianach stanie prawnym musi budzić poważne wątpliwości. Nie znajduje więc uzasadnienia w omawianych przepisach stanowisko pozwanego, iż prawo do odprawy emerytalnej jest 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). Znaczące pozostaje, iż pozwany próbuje forsować tezę o konieczności badania zapisów Układu w kontekście uchwały z dnia 31 maja 1989

r., a jednocześnie wskazuje, że wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2015 r. i zbieżne z nim wyroki sądów powszechnych nie stanowią źródła prawa. Oczywistym pozostaje, że jakikolwiek wyrok sądu w innej sprawie nie wiąże w niniejszej sprawie, lecz pogląd ten należy odnieść także do forsowanej przez pozwanego uchwały z dnia 31 maja 1989 r., przy czym powyżej wskazano, z jakich względów poglądy tam zawarte są po pierwsze nieaktualne, a po drugie nieprzekonujące w istniejącym stanie prawnym. Odnosząc się natomiast do kolejnego argumentu pozwanego, o swoistym rozumieniu w środowisku wojskowym odprawy z ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, jako odprawy emerytalnej, trzeba zaznaczyć, iż okoliczność ta nie ma najmniejszego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd nie może bowiem opierać się przy wyrokowaniu na rzekomym rozumieniu norm prawnych w bliżej nieokreślonym „środowisku.” Podnoszony sposób rozumienia tych kwestii przez „środowisko wojskowe” musi budzić i tak duże wątpliwości, choćby z uwagi na ilość pozwów wpływających do sądów powszechnych w sprawach o zapłatę odpraw emerytalnych w zbliżonych stanach faktycznych.

W kontekście wskazanych powyżej norm, istotne pozostaje, iż R. M. dotychczas odprawy emerytalnej faktycznie nie otrzymał. Zgodnie bowiem z art. 92<sup>1</sup> § 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 czerwca 2017 r., po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwanym Zarządem, z dniem 31 maja 2017 r.

Z tych przyczyn zasądzono na rzecz powoda dochodzoną z tytułu odprawy emerytalnej kwotę 21.187,68 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty. 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. Roszczenie o zapłatę odprawy jest przy tym zawsze wymagalne od dnia rozwiązania stosunku pracy (tak jednoznacznie i trafnie SN w wyroku z dnia 9 kwietnia 1998 r., I PKN 508/97, OSNP 1999/8/267).

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 ustanowionego w sprawie profesjonalnego pełnomocnika i z tego tytułu zasądzono 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 4 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 2018 r., poz. 300 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 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).