

Sygn. akt VII P 47/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 sierpnia 2020 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Katarzyna Błażejowska
Protokolant:	st. Sekr. Sąd. Ewa Zimniak-Strusińska

po rozpoznaniu w dniu 10 sierpnia 2020 r. w Bydgoszczy na rozprawie

sprawy z powództwa K. L.

przeciwko Skarbowi Państwa - Jednostce Wojskowej (...) w B.

o odprawę emerytalną

1. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 23.128,98 zł (dwadzieścia trzy tysiące sto dwadzieścia osiem złotych 98/100) tytułem odprawy emerytalnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 stycznia 2020 r. do dnia zapłaty;
2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;
3. kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

SSR Katarzyna Błażejowska

Sygn. akt VII P 47/20

UZASADNIENIE

Powód K. Ł., działając przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł pozew przeciwko Skarbowi Państwa – Jednostce Wojskowej nr (...) w B. domagając się zasądzenia od powoda na swoją rzecz kwoty 23 128,98 zł tytułem odprawy emerytalnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 stycznia 2020 r. do dnia zapłaty oraz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu powód wskazał, iż w okresie od 25 kwietnia 1972 r. do 30 września 2002 r. pełnił zawodową służbę wojskową w Wojsku Polskim. Następnie w okresie od 30 lipca 2003 r. do 31 grudnia 2019 r. był zatrudniony w Jednostce Wojskowej nr (...) w B. w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2 405,00 zł oraz z prawem do dodatku za wysługę lat oraz premii. Stosunek ten uległ rozwiązaniu na skutek złożonego wypowiedzenia. Wskazał, iż z chwilą zwolnienie z zawodowej służby wojskowej uzyskał prawo do emerytury wojskowej na podstawie ustawy z dnia 10 grudnia 1983 r. Podniósł, iż w związku z ustaniem zatrudnienia nie wypłacono mu odprawy emerytalnej, pomimo, że

takie świadczenie korzystniejsze aniżeli przewidziane w kodeksie pracy, zagwarantowano w art. 48 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 8 czerwca 1998 r. Powód wskazał, iż na mocy w/w 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 odprawa pieniężna w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, po co najmniej 35 latach pracy. Przy ustalaniu okresów pracy dla celów obliczenia wysokości odprawy stosuje się odpowiednio postanowienia art. 37 ust 3 i 4 Układu, w myśl, których do tego okresu wlicza się wszystkie zakończone poprzednie okresy zatrudnienia, a także okresy odbywania czynnej służby wojskowej. Łączny okres pełnionej służby przez powoda wynosił 30 lat i 5 miesięcy, zaś okres zatrudnienia u pozwanego przeszło 15 lat. Powód podkreślił, iż po jego stronie nie występują żadne negatywne przesłanki uniemożliwiające przyznanie mu żądanego świadczenia. Jednocześnie wskazał, iż rozwiązanie umowy o pracę spowodowało, iż utracił on status pracownika-emeryta, a uzyskał wyłącznie emeryta w rozumieniu art. 92 § 1 k.p. W zakresie odsetek, powód wskazał, iż domaga się ich od dnia 10 stycznia 2020 r. tj. od dnia pisemnej odmowy przez pozwanego wypłaty odprawy emerytalnej zawartej w jego piśmie Nr 54/20.

W odpowiedzi na pozew Skarb Państwa – Jednostka Wojskowa nr (...) w B., reprezentowana przez radcę prawnego, wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwany pracodawca podał, że powód jest emerytem wojskowym i z tego tytułu nabył on prawo do zaopatrzenia emerytalnego. Zdaniem pozwanego roszczenie powoda zostało już zaspokojone, bowiem otrzymał on odprawę na podstawie art. 84 obowiązującej wówczas ustawy z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych. Nie ulega, zatem wątpliwości, że roszczenie powoda o odprawę emerytalną zostało już zaspokojone poprzez wypłatę odprawy emerytalnej po zwolnieniu z zawodowej służby wojskowej. Przyjęcie odmiennej wykładni może prowadzić do sytuacji, gdzie pracownik miałby swobodę w wyborze pracodawcy obowiązującego do wypłaty odprawy emerytalnej. Zdaniem pozwanego odprawa przysługuje wyłącznie z tytułu pierwszego przejścia na rentę lub emeryturę. Żołnierze zawodowi podlegają odrębnym regulacjom w zakresie pełnienia służby wojskowej, jednakże w przypadku zatrudnienia podlegają przepisom Kodeksu pracy oraz przywołanego wyżej Układu. W przypadku odmiennej interpretacji i uznania, że odprawa po zwolnieniu z zawodowej służby wojskowej nie jest odprawą emerytalną w rozumieniu Kodeksu pracy oraz Układu, to i świadczenie emerytalne pobierane przez byłego żołnierza nie powinno być traktowane na równi z emeryturą pracowniczą, a co za tym idzie, zakończenie zatrudnienia przez powoda nie powinno zostać uznane za związane z przejściem na emeryturę.

Pozwany podał, iż z treści pozwu nie wynikało, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w związku z przejściem powoda na emeryturę. W szczególności powód nie złożył oświadczenia, że po dniu rozwiązania stosunku pracy nie podejmował kolejnej pracy i jego status z pracownika-emeryta wojskowego zmienił się na status jedynie emeryta wojskowego. Pozwany nie zgodził się także z przedstawioną przez powoda wykładnią postanowień Układu. Kwestie związane z odprawą emerytalną regulują art. 37 ust. 3 i 4, oraz art. 48 Układu. Na podstawie art. 48 ust. 4 pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa. Do ustalania prawa do odprawy zastosowanie znajdują przepisy art. 37 ust. 3 i 4 Układu, podkreślając, iż przepisy te stosuje się wyłącznie „odpowiednio”. W ocenie pozwanego odpowiednie stosowanie przepisu prawa nie nakazuje mechanicznego stosowania normy prawnej, ani nie zwalnia od obowiązku rozpatrzenia, w jakim zakresie oraz w jaki sposób należy ją stosować w konkretnej sytuacji. Natomiast przyjęcie odmiennej wykładni będzie prowadziło do sytuacji, w których pracownik-emeryt wojskowy już po przepracowaniu jednego dnia roboczego będzie uprawniony do odprawy emerytalnej w pełnej wysokości, która pozostałym pracownikom resortu obrony narodowej będzie przysługiwała dopiero po 35 latach pracy. Nadto pozwany podniósł, że pracownicy resortu obrony narodowej świadczą pracę w komórkach organizacyjnych wspólnie z żołnierzami zawodowymi. Zakresy ich obowiązków na stanowiskach pracy zawierają się co do zasady w zakresach obowiązków nadawanych dla żołnierzy zawodowych. Zdarza się, że osoba będąca żołnierzem zawodowym po zwolnieniu z zawodowej służby wojskowej i nabyciu emerytury wojskowej jest zatrudniana na stanowisku pracy w tej samej komórce organizacyjnej bądź na stanowisku pracy w innej komórce (jednostce) organizacyjnej, ale o tożsamym zakresie obowiązków. Przyznanie takiej osobie odprawy emerytalnej już po jednym dniu pracy byłoby odbierane przez pozostałych pracowników tej komórki organizacyjnej, niebędących emerytami wojskowymi, jako rażąco niesprawiedliwe, powodujące podwójną gratyfikację tych samych okresów pracy.

Wynagrodzenie powoda liczone, jako ekwiwalent za urlop wynosiło 3 854,83 zł (k. 17).

Sąd ustalił, co następuje:

K. Ł. od dnia 25 kwietnia 1972 r. do dnia 31 stycznia 2002 r. pełnił zawodową służbę wojskową. Po zakończeniu czynnej służby wojskowej powód nie otrzymał odprawy wojskowej. Od dnia 1 lutego 2002 r. posiada uprawnienia do emerytury wojskowej po 30 latach służby w wojsku. W okresie od 3 lipca 2003 r. do 31 grudnia 2019 r. był zatrudniony w pozwanej Jednostce Wojskowej nr (...) w B. na stanowisku Referenta, łącząc status emeryta wojskowej i pracownika. Umowa uległa rozwiązaniu na skutek wypowiedzenia umowy przez powoda.

Okoliczności bezsporne

U pozwanego obowiązuje Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej. 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). 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. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa (art. 48 ust. 4 Układu).

Okoliczność bezsporna

Pismem z dnia 3 stycznia 2020 r. powód zwrócił się do pozwanego o wypłatę sześciomiesięcznej odprawy emerytalnej, jednakże w odpowiedzi z dnia 10 stycznia 2020 r. pozwany odmówił uwzględnienia wniosku powoda.

Dowód: pismo powoda z dnia 3 stycznia 2020 r. – k. 14, pismo pozwanego z dnia 10 stycznia 2020 r. – k. 15

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny ustalono na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy oraz aktach osobowych pracownika, których autentyczności nie kwestionowała żadna ze stron. Podkreślić należy, że stan faktyczny niniejszej sprawy był w zasadniczych kwestiach niesporny, a rozstrzygnięcia wymagała kwestia prawna, czy powodowi przysługiwała odprawa emerytalna na podstawie Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego u pozwanego pracodawcy. Bezspornym pozostawało, iż z dniem 31 grudnia 2019 r. ustał łączący strony stosunek pracy. Poza sporem pozostawał także fakt, iż powód miał ponad 35-letni staż pracy w rozumieniu art. 48 ust. 1 Układu oraz kwota ewentualnej odprawy emerytalnej dla powoda wynosi 23 128,98 zł.

Przechodząc do kwestii zasadniczej Sąd zważył, że 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. 92¹ 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. 92¹ § 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 w 1998 r.) a z dniem 31 grudnia 2019 r. ustał łączący strony stosunek pracy. Pozwana wywodziła, iż nie zachodzi żaden związek pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem powoda na emeryturę. Pozwana podkreślała, iż uprawnienie do żądania odprawy emerytalnej jest nierozzerwalnie związane z uzyskaniem prawa do emerytury z powszechnego systemu emerytalnego, pomijając zupełnie fakt, iż powód w trakcie zatrudnienia u pozwanej posiadał status pracownika-emeryta, który z chwilą rozwiązania stosunku pracy z pozwaną zmienił się na status emeryta. W ocenie Sądu argumentacja pozwanej jest nietrafna i nie zasługuje na uwzględnienie.

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 uprawnienia 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 stanowisko pozwanego trudno z tych względów uznać za trafne. Fakt więc pobierania przez powoda emerytury mundurowej 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. 92¹ k.p. 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).

W tym stanie rzeczy Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 23 128,98 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 stycznia 2020 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. Przytoczony przepis znajduje zastosowanie w myśl odesłania zawartego w art. 300 k.p. stanowiącego, iż w sprawach, które nie są unormowane przepisami prawa pracy odpowiednio stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego. Roszczenie o zapłatę odprawy emerytalnej jest przy tym zawsze wymagalne od dnia rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok SN 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 Skarb Państwa – Jednostka Wojskowa nr (...) w B. 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 pełnomocnika, przy czym w przypadku niezłożenia przez niego spisu kosztów przyjmuje się z tego tytułu stawki minimalnego wynagrodzenia za czynności podjęte w danej sprawie (art. 98 § 3 k.p.c.). Z tego tytułu zasądzono od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.700 zł. Wysokość przyznanych powodowi kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. Nr 1804 ze zm.). O odsetkach Sąd z kolei orzekł na podstawie art. 98 §1¹ k.p.c., zgodnie, z którym od kwoty zasądzonej tytułem zwrotu kosztów procesu należą się odsetki, w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, którym je zasądzono, do dnia zapłaty.

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 (tekst jedn. 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 zatem w tej sytuacji brak jest podstaw do obciążania którejkolwiek ze stron tymi kosztami (uchwała SN z dnia 8 stycznia 2008 r., II PZP 8/07, OSNP 2008/11-12/154).

SSR Katarzyna Błażejowska