

Sygn. akt VII P 685/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 marca 2018 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Piotr Pawlak
Protokolant:	St. sekr. sąd. Ewa Zimniak – Strusińska

po rozpoznaniu w dniu 26 marca 2018 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa M. B.

przeciwko I. w B.

o odprawę emerytalną

- zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 26.381,10 zł brutto (dwadzieścia sześć tysięcy trzysta osiemdziesiąt jeden złotych 10/100) tytułem odprawy emerytalnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 01 września 2017 r. dnia zapłaty;
- kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

SSR Piotr Pawlak

Sygn. akt VII P 685/17

UZASADNIENIE

M. B. pozwem przeciwko Skarbowi Państwa – I. w B. wniósł o zasądzenie na swoją rzecz kwoty 26 381,10 zł tytułem odprawy emerytalnej oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód wskazał, iż po zakończeniu zawodowej służby wojskowej, korzystając z istniejącej możliwości prawnej przeszedł na emeryturę wynikającą z ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych i ich rodzin. Decyzją Dyrektora W. w B. została mu przyznana emerytura wojskowa. Powód wskazał, iż w okresie od dnia 1 września 2012 r. do dnia 31 sierpnia 2017 r. zatrudniony był w pełnym wymiarze czasu pracy jako pracownik resortu Obrony Narodowej w I. w B. będąc tym samym pracownikiem posiadającym podwójny status: pracownika i emeryta. Powód wskazał nadto, iż z dniem 31 sierpnia 2017 r. na mocy porozumienia stron ustalił stosunek pracy. W tym samym dniu powód wystąpił do Szefa I. z wnioskiem o przyznanie odprawy emerytalnej na zasadach wynikających z art. 48 ust 1 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej. W otrzymanej odpowiedzi pozwany stwierdził brak podstaw prawnych do wypłaty odprawy.

W odpowiedzi na pozew pozwany I. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwany przyznał, iż łączyła go z powodem umowa o pracę, która uległa rozwiązaniu w dniu 31 sierpnia 2017 r. na mocy porozumienia stron. Pozwany przyznał także, iż obowiązuje u niego Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej 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. 92¹ § 1 k.p. Pozwany wskazał, iż 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 37 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. 94 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych. Nadto pozwany wskazał, iż z treści pozwu jak również dokumentów do niego załączonych nie wynika, 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, a zatem że jego status z pracownika-emeryta wojskowego zmienił się na status jedynie emeryta-wojskowego. W ocenie pozwanego za nieprawidłowe należy uznać zaliczenie przez powoda do lat pracy okresu czynnej służby wojskowej. Nadto pozwany stoi na stanowisku, iż występowanie przez pracownika-emeryta wojskowego z roszczeniem o wypłatę odprawy emerytalnej stanowi także nadużycie przysługujących mu prac podmiotowych, godzące w zasady współżycia społecznego. Pozwany wskazał, iż w środowisku wojskowym odprawa, o której mowa w art. 94 wspomnianej ustawy przyznawana żołnierzom zawodowym jest traktowana na równi z odprawą emerytalną. Nadto pozwany zaznaczył, iż powód przepracował jedynie 5 lat, zatem okres ten nie uprawniałby go do przyznania mu odprawy emerytalnej nawet w minimalnej wysokości. Jednocześnie pozwany wskazał, iż odprawa powoda brutto wynosi 27 531,12 zł.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód M. B. w okresie od dnia 1 sierpnia 1975 r. do dnia 31 lipca 2012 r. pełnił zawodową służbę wojskową w Wojsku Polskim. W związku z zakończeniem służby powód otrzymał odprawę na mocy art. 94 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych w maksymalnej dopuszczalnej wysokości.

Dowód: okoliczności bezsporne, nadto: świadectwo służby z dnia 31 lipca 2012 r. – k. 21-23, Decyzja Dowódcy Jednostki Wojskowej z dnia 30 lipca 2012 r. – k. 32.

W okresie od dnia 1 września 2012 r. do dnia 31 sierpnia 2017 r. był zatrudniony w I. na stanowisku samodzielnego referenta w Oddziale Eksploatacji Sprzętu Inżynieryjnego (...)i (...)a od dnia 1 sierpnia 2014 r. na stanowisku specjalisty w Wydziale N. i (...), za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2.853,00 zł, premią zgodną z regulaminem premiowania oraz dodatkiem za wysługę lat. W związku z zamiarem zaprzestania pracy pismem z dnia 3 lipca 2017 r. powód wystąpił do Szefa I. gen. bryg. D. Ł. o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31 sierpnia 2017 r. na mocy porozumienia stron, który to rozkazem dziennym nr (...) z dnia 8 sierpnia 2017 r. stwierdził, iż z dniem 31 sierpnia 2017 r. zostanie rozwiązana z powodem umowa o pracę właśnie w tym trybie, co nastąpiło.

Dowód: umowa o pracę na okres próbny z dnia 31 sierpnia 2012 r., rozkaz dzienny nr (...) z dnia 5 września 2012 r., umowa o pracę na czas określony z dnia 30 listopada 2012 r., rozkaz dzienny nr (...) z dnia 5 grudnia 2012 r., umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 29 listopada 2013 r., rozkaz dzienny nr (...), porozumienie zmieniające umowę o pracę z dnia 1 sierpnia 2014 r., rozkaz dzienny nr (...), porozumienie zmieniające umowę o pracę z dnia 26 maja 2017 r., wniosek powoda z dnia 3 lipca 2017 r., rozkaz dzienny nr (...) z dnia 8 sierpnia 2017 r. – akta osobowe powoda, świadectwo pracy z dnia 31 sierpnia 2017 r. – k. 19, przesłuchanie powoda – k. 36

U pozwanego obowiązuje Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 8 czerwca 1998 r., na mocy którego 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 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 27.531,12 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. Pismem z dnia 31 sierpnia 2017 r. powód wystąpił do Szefa I. o przyznanie mu odprawy pieniężnej. W odpowiedzi pozwany poinformował, iż brak jest podstaw prawnych do wypłaty odprawy pieniężnej na zasadach i w wysokości wynikającej z art. 48 ust. 1 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej wskazując, iż odprawa emerytalna przysługuje wyłącznie pracownikowi (emerytowi wojskowemu) przechodzącemu na emeryturę lub rentę inwalidzką z powszechnego systemu emerytalnego.

Okoliczności bezsporne, nadto: pismo pozwanego z dnia 26 września 2017 r. – k. 5,

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 materiałem dowodowym. Podkreślenia wymaga, iż stan faktyczny w niniejszej sprawie 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, iż powód w okresie od dnia 1 września 2012 r. do dnia 31 sierpnia 2017 r. był zatrudniony w I. na stanowisku samodzielnego referenta, a następnie specjalisty. Nie budził także sporu fakt, iż powód z dniem 31 sierpnia 2017 r. rozwiązał łączący go z pozwanym Inspektorem stosunek pracy na podstawie umowy o pracę, w drodze porozumienia stron w związku z przejściem przez niego na emeryturę.

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).

Okoliczność ta ma znaczenie o tyle, że w art. 92¹ § 1 k.p. został ustalony minimalny standard uprawnień placowych 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. Powód posiadał ponad 35 - letni staż pracy w rozumieniu przepisów Układu, spełniał warunki uprawniające do emerytury wojskowej (którą otrzymał już w lipcu 2012 r.), a z dniem 31 sierpnia 2017 r. rozwiązał z pozwanym pracodawcą stosunek pracy. Natomiast żądana przez powoda kwota mieściła się w wyliczeniach pozwanego (k. 12). Nie otrzymał przy tym nigdy wcześniej odprawy emerytalnej, choć otrzymał wskazywaną powyżej odprawę określoną w art. 94 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowej.

Powyższe okoliczności zostały przyznane zarówno przez powoda jak i stronę pozwaną. Nie można podzielić stanowiska strony pozwanej, która zakwestionowała żądanie powoda co do zasady z uwagi na niespełnienie przesłanek warunkujących wypłatę odprawy emerytalnej. Pozwany jednakże podniósł w swojej argumentacji, iż powód otrzymał odprawę na podstawie art. 94 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, przeszedł na emeryturę wojskową, nie zaś na emeryturę systemu powszechnego emerytalnego oraz że okres pracy u pozwanego był zbyt krótki (5 lat), aby powód uzyskał uprawnienie do odprawy pieniężnej nawet w minimalnej wysokości. W ocenie Sądu argumentacja pozwanego jest nietrafna i nie zasługuje na podzielenie.

Sąd Rejonowy w pełni podziela argumentację przedstawioną w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2015 r. (I PK 1/15, Lex nr 1959540), w sprawie o analogicznym stanie faktycznym. Sąd Najwyższy słusznie wskazał, 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). 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."

W związku z powyższym należy podkreślić, iż stanowisko pozwanego trudno z tych względów uznać za trafne. Odprawa otrzymana przez powoda w związku z odejściem z zawodowej służby wojskowej związana była nie z faktem przejścia przez powoda na emeryturę wojskową lecz w związku ze zwolnieniem z zawodowej służby wojskowej wskutek upływu terminu wypowiedzenia stosunku służbowego zawodowej służby wojskowej, co zostało wprost wskazane w decyzji o przyznaniu rzeczowej odprawy. Zatem należy uznać, iż fakt otrzymania przez powoda odprawy z tytułu zwolnienia ze służby wojskowej nie pozbawia go prawa do odprawy emerytalnej w związku z przejściem na emeryturę. Wbrew stanowisku pozwanego wyrażonemu w piśmie stanowiącym odpowiedź 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. Sąd Najwyższy w swojej uchwale wskazał, o czym pozwany zdaje się nie zauważał, iż odprawa pieniężna przysługująca żołnierzowi zwolnionemu ze służby odrywa się od przyczyny zaprzestania służby i nie oznacza braku przyszłej aktywności zawodowej. Zatem odprawa emerytalna jak i odprawa z tytułu zwolnienia ze służby wojskowej przysługują z dwóch odrębnych tytułów prawnych i dotyczą dwóch różnych podmiotów. Wobec czego nie jest zasadne wiązanie otrzymania przez żołnierza zawodowego odchodzącego z zawodowej służby odprawy z faktem przejścia na emeryturę wojskową. Nie znajduje także 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).

Nadto w myśl przepisów Układu, 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, w ocenie Sądu, należy zaliczyć poprzednie okresy jego zatrudnienia oraz służbę wojskową do okresu pracy, wobec czego łącznie te okresy przekroczyły najwyższy określony w art. 48 ust. 1 Układu próg – 35 lat, a w konsekwencji,

za bezzasadny należy uznać pogląd pozwanego, jakoby uprawnienie powoda do odprawy emerytalnej wiązało się wyłącznie z okresem pracy u pozwanego. Biorąc powyższe pod uwagę, w ocenie Sądu roszczenie powoda zasługuje na uwzględnienie co do zasady.

W myśl 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). Wobec czego Sąd zasądził na rzecz powoda dochodzoną z tytułu odprawy emerytalnej kwotę 26.381,10 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 września 2017 r. do dnia zapłaty. Powyższa kwota mieści się zatem w granicach przysługującego powodowi roszczenia, wyliczonego przez stronę pozwaną (k. 12).

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 nieuiszczonych kosztach sądowych orzeczono w punkcie 2 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 (uchwała SN z dnia 8 stycznia 2008 r., II PZP 8/07, OSNP 2008/11-12/154).

SSR Piotr Pawlak