

Sygn. akt VII P 609/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 marca 2019 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Katarzyna Błażejowska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Wiktoria Niesiobędzka - Pawlak

po rozpoznaniu w dniu 4 marca 2019 r. w Bydgoszczy na rozprawie

sprawy z powództwa W. G. (1)

przeciwko Dowództwo 1 Brygady Logistycznej w B.

o odprawę emerytalną

1. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 20 584,02 zł (dwadzieścia tysięcy pięćset osiemdziesiąt cztery złote 2/100) tytułem odprawy emerytalnej z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 19 grudnia 2018r. do dnia zapłaty;
2. w pozostałym zakresie oddala powództwo;
3. kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa;
4. nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego poniesionymi przez pozwanego.

SSR Katarzyna Błażejowska

Sygn. akt VII P 609/18

UZASADNIENIE

Powód W. G. (1) wniósł pozew przeciwko Dowództwu 1 Brygady Logistycznej w B., domagając się zasądzenia na swoją rzecz jednorazowej odprawy pieniężnej w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty w związku z rozwiązaniem stosunku pracy i przejściem na emeryturę oraz zasądzenie na swoją rzecz zwrotu poniesionych kosztów postępowania. W uzasadnieniu wskazał, iż w dniu 31 sierpnia 1998 r. zakończy zawodową służbę wojskową i przeszedł na emeryturę, zaś na podstawie decyzji z dnia 7 września 1998 r. Dyrektora Wojskowego Biura Emerytalnego w B. przyznano mu emeryturę. Następnie w okresie od dnia 1 października 1998 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. był zatrudniony jak pracownik wojska u pozwanego. Powód wskazał, iż w dniach 7 września 2018 r. oraz 15 listopada 2018 r. zwrócił się do pozwanego o wypłacenie mu jednorazowej odprawy pieniężnej, jednakże pozwany mu odmówił.

W odpowiedzi na pozew pozwane Dowództwo, działając przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosło o jego oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwany wskazał, iż żądania powoda są całkowicie bezzasadne i nie zasługują na uwzględnienie. Pozwany zakwestionował zgłoszone przez powoda roszczenie zarówno, co do zasady jak i wysokości, której powód nie sprecyzował. Zarzucił, iż powód nie wykazał, że przysługuje mu żądane roszczenie a przede wszystkim nie wykazał zasadności żądanej wysokości tego roszczenia określonej, jako sześciomiesięczne wynagrodzenie za pracę. Nadto pozwany wskazał, iż o wypłatę odprawy emerytalnej pracownik może ubiegać się, jeżeli stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, zaś powód powyższego nie wykazał, bowiem uzyskał uprawnienia emerytalne w 1998 r., a następnie w 2015 r. rozwiązał umowę o pracę nie wskazując, iż było to związane z przejściem na emeryturę. Pozwany podkreślił, iż przy ustalaniu prawa do odprawy emerytalnej zakłada się istnienie związku, w tym czasowego, pomiędzy nabyciem prawa do emerytury a zakończeniem stosunku pracy, w związku, z czym przyjęcie istnienia związku jest możliwe w sytuacji, gdy pracownik spełni wszystkie przesłanki nabycia prawa do emerytury w dniu rozwiązania stosunku pracy lub też w niedalekiej przyszłości po tej dacie. Zdaniem pozwanego w przedmiotowej sprawie nie ma podstaw do uznania, że powód przeszedł na emeryturę w niedługim czasie po ustaniu stosunku pracy, gdyż uprawnienia emerytalne nabył w 1998 r. m a ustanie stosunku pracy nastąpiło w 2015r. Tym samym brak jest podstaw do przyjęcia istnienia związku funkcjonalnego pomiędzy ustaniem stosunku pracy wskutek dokonania wypowiedzenia przez powoda, a przejściem powoda na emeryturę.

Wynagrodzenie powoda liczone, jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3 430,67 zł.

W dniu 4 marca 2019 r. powód sprecyzował żądanie pozwu wskazując, iż domaga się zasądzenia od powoda na swoją rzecz kwoty 24 014,69 zł (e-protokół, czas: 00:16:15, płyta CD, k. 31)

Sąd ustalił, co następuje:

Powód W. G. (2) w okresie od dnia 11 sierpnia 1969 r. do dnia 22 kwietnia 1970 r. pracował w Przedsiębiorstwie Budownictwa (...) w B., zaś w okresie od dnia 23 kwietnia 1970 r. do dnia 31 sierpnia 1998 r. pełnił zawodową służbę wojskową.

Z tytułu zakończenia służby wojskowej przyznano powodowi emeryturę wojskową od dnia 1 września 1998 r. po 29 latach wysługi wojskowej.

Powód nie otrzymał z tytułu przejścia na emeryturę wojskową odprawy emerytalnej.

Po zakończeniu pracy u pozwanego w 2015 r. powód nie podjął żadnego zatrudnienia.

Okoliczności bezsporne, nadto dowód: świadectwo pracy z dnia 12 stycznia 1989 r. – cz. A akt osobowych, zaświadczenie z dnia 31 sierpnia 1998 r. – cz. A akt osobowych, przesłuchanie powoda – e-protokół, czas: 00:11:16 – 00:17:37 – płyta CD, k. 31, decyzja WBE z dnia 7 września 1998 r. – k. 8-10,

W okresie od dnia 1 października 1998 r. do dnia 31 maja 2004 r. powód był zatrudniony w Jednostce Wojskowej nr (...), następnie w okresie od dnia 1 czerwca 2004 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. przejęty na podstawie art. 23¹ k.p. przez Jednostkę Wojskową nr (...) w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Inspektora BHP początkowo na czas określony, a od dnia 1 października 1997 r. na czas nieokreślony, za wynagrodzeniem ustalonym według Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

W dniu 12 października 2015 r. powód wypowiedział umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Okoliczności bezsporne, nadto dowód: umowa o pracę na czas określony z dnia 1 października 1998 r. – k. 1 cz. B akt osobowych, wyciąg z rozkazu dziennego nr 194/98 z dnia 7 października 1998 r. – k. 2 cz. B akt osobowych, umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 27 września 1999 r. – k. 14 cz. B akt osobowych, wyciąg z rozkazu dziennego nr

188/99 z dnia 30 września 1999 r. – k. 15 cz. B akt osobowych, pismo z dnia 26 kwietnia 2004 r. – k. 34 cz. B akt osobowych, wyciąg z rozkazu dziennego nr Z-84 z dnia 8 czerwca 2004 r. – k. 35 cz. B akt osobowych, porozumienie zmieniające umowę o pracę z dnia 20 stycznia 2015 r. – k. 112 cz. B akt osobowych, wyciąg z rozkazu dziennego nr Z- (...) z dnia 4 lutego 2015 r. – k. 113 cz. B akt osobowych, wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 12 października 2017 r. – k. 3 cz. C akt osobowych, wyciąg z rozkazu dziennego nr Z- (...) z dnia 30 grudnia 2015 r. – k. 8 cz. C akt osobowych

U pozwanego funkcjonował Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej. Zgodnie z art. 48 ust 1 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) Pięćmiesięcznego 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 20584,02 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, 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).

Dowód: Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 1 sierpnia 2011 r. wraz z załącznikami – załącznik do akt

Pismami z dnia 7 września 2018 r. oraz 16 listopada 2018 r. powód wystąpił do Dowódcy 1 Brygady Logistycznej w B. z wnioskiem o przyznanie mu odprawy pieniężnej na zasadach oraz w wysokości wynikającej z art. 48 ust 1 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej. W odpowiedzi pozwany poinformował, iż w zakresie możliwych do podejmowania decyzji wobec powoda na jego rzecz, jako byłego pracownika oraz żołnierza zawodowego, związany jest stanowiskiem Szefa IWSZ, w związku, z czym kwestia ewentualnej odprawy emerytalnej dla pracownika resortu obrony narodowej, posiadającego status emeryta wojskowego, powinna być rozpoznawana w drodze wystąpienia do pracodawcy ze stosownym wnioskiem, a następnie rozstrzygana przez sąd.

Okoliczności bezsporne, nadto dowód: pismo powoda z dnia 7 września 2018 r. – k. 4, pismo powoda z dnia 16 listopada 2018 r. – k. 6, pismo pozwanego z dnia 11 grudnia 2018 r. – k. 7

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 zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Oceniając materiał dowodowy sąd kierował się zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego.

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 ogólnie obowiązujących przepisów prawa. Bezspornym pozostawało, iż W. G. (2) w okresie od dnia 1 października 1998 r. do dnia 31 grudnia 2015 r.. (17 lat 2 miesiące 30 dni) był zatrudniony w Dowództwie 1Brygady Logistycznej w B., a stosunek pracy ustał na podstawie wypowiedzenia przez powoda umowy o pracę. Wówczas to powrócił on do statusu wyłącznie emeryta, albowiem prawo do tego świadczenia uzyskał już od dnia 1 września 1998 r., po rozwiązaniu stosunku służbowego. Emeryturę otrzymuje jednakże nie z systemu powszechnego, a wojskowego. Poza sporem pozostawał także fakt, iż powód miał łącznie (wraz z czynną służbą wojskową) ponad 35-letni okres zatrudnienia w rozumieniu poniżej wskazanych przepisów, a kwota ewentualnej odprawy wynosiła, wbrew żądaniu powoda nie 24 014,69 lecz 20 584,02 zł. Nie budziło wreszcie sporu, iż powód nigdy dotychczas nie otrzymał odprawy emerytalnej.

Sporną okazała się jednakże kwestia odprawy z tytułu zwolnienia z zawodowej służby wojskowej, jednakże w ocenie Sądu, nie miała ona znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

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).

Nie można podzielić stanowiska strony pozwanej, która zakwestionowała żądanie powoda zarówno co do zasady, z uwagi na niespełnienie przez powoda przesłanek warunkujących wypłatę odprawy jak i co do wysokości z uwagi na brak jej sprecyzowania przez powoda. Swoje wywody pełnomocnik pozwanego oparł na ustawie z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, pomijając zupełnie fakt, iż prawo do odprawy emerytalnej pracowników pozwanego, w tym również powoda, zostało określone w Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej. W wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego nie budziło wątpliwości Sądu, iż powód spełniał przesłanki przyznania mu świadczenia określonego w art. 48 ust 1 pkt 6 Układu. Powód miał, bowiem ponad 35 letni staż pracy w rozumieniu przepisów przedmiotowego Układu, spełniał warunki do emerytury wojskowej, którą otrzymał już w 2002 r., a z dniem 31 marca 2017 r. rozwiązał z pozwanym pracodawcą stosunek pracy właśnie w związku z przejściem na emeryturę wojskową. Pozwany wywodził także, iż nie zachodzi żaden związek pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem powoda na emeryturę. Pozwany wielokrotnie podkreślał, 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 pozwanego posiadał status pracownika-emeryta, który z chwilą rozwiązania stosunku pracy z

pozwany zmieniał się na status emeryta. Zatem w ocenie Sądu argumentacja pozwanego jest nietrafna i nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd tym samym 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 zbliżonym 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 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.”

Odprawa otrzymana przez powoda w związku z odejściem z zawodowej służby wojskowej związana była nie z faktem przejścia przez niego na emeryturę wojskową, lecz w związku ze zwolnieniem z zawodowej służby wojskowej. Zatem należy uznać, iż fakt otrzymania przez powoda odprawy z tytułu zwolnienia ze służby, nie pozbawia go prawa do odprawy emerytalnej w związku z przejściem na emeryturę. Nie przeczy temu też 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, 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., III PK 40/07, Lex nr 338805).

Sąd, mając całokształt materiału dowodowego na uwadze, zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 20 584,02 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 19 grudnia 2018 r. do dnia zapłaty. O odsetkach natomiast Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c., zgodnie, z którym, jeżeli dłużnik (w niniejszej sprawie pracodawca) opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel (w niniejszej sprawie powód-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 na mocy odesłania zawartego w art. 300 k.p., który w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy odsyła do odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego.

W punkcie 2 wyroku Sąd oddalił powództwo w zakresie żądania przez powoda zapłaty kwoty ponad 20 584,02 zł, albowiem zgodnie z art. 45 ust 1 pkt 6 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej oraz zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia liczonego, jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy 6-miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 20 584,02 zł.

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 większości 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).

O kosztach procesu Sąd orzekł w punkcie 4 wyroku na podstawie art. 102 k.p.c., który stanowi, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Kwestia zastosowania powyższego artykułu pozostawiona jest orzekającemu sądowi z odwołaniem się do jego kompetencji, bezstronności, doświadczenia i poczucia sprawiedliwości. Ocena w tym zakresie ma charakter dyskrecjonalny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem oraz oceną okoliczności i może być podważona przez sąd wyższej instancji w zasadzie jedynie wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa (wyrok SN z dnia 10 października 2012 r., I CZ 66/12, Legalis). Jednakże ustawodawca nie zdefiniował pojęcia „wypadków szczególnie uzasadnionych”, pozostawiając ich kwalifikację, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy, sądowi (zob. postanowienie SN z dnia 20 grudnia 1973 r., II CZ 210/73). Do okoliczności branych pod uwagę przez Sąd przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony.

Podkreślić przy tym należy, że do wypadków szczególnie uzasadnionych w rozumieniu art. 102 k.p.c. można zaliczyć także sytuacje wynikające z samego charakteru żądania poddanego rozstrzygnięciu sądu (tak SN w postanowieniu z dnia 19 października 2012 r., V CZ 43/12, Legalis). W niniejszej sprawie powód wygrał, co do zasady, zaś zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, powód wygrał niniejszą sprawę, co do kwoty w 85% natomiast przegrał w 15%, dlatego też powinien był zapłacić na rzecz pozwanego koszty procesu, na które składało się wynagrodzenie pełnomocnika liczone na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych zmienionego rozporządzeniem z dnia 3 października 2016 r. Jednakże w związku z faktem, iż powód dopiero na rozprawie w dniu 4 marca 2019 r. sprecyzował swoje żądanie, wyliczając na szybko jego wysokość, Sąd nie obciążył go kosztami zastępstwa procesowego. Ponadto wskazać należy, iż powód nie korzystał z pomocy profesjonalnego pełnomocnika, zaś nadzwyczajne okoliczności, w jakich się znalazł, występując zapewne pierwszy raz przed Sądem, mogły być dla niego bardzo stresujące wobec czego miał on pełne prawo do tego, aby dokonać błędnego wyliczenia wysokości żądanej odprawy.

SSR Katarzyna Błażejowska