

Sygn. akt VII P 209/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 sierpnia 2019 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	sędzia Katarzyna Błażejowska
Protokolant:	st. sekr. sąd. Wiktoria Niesiołowska - Pawlak

po rozpoznaniu w dniu 31 lipca 2019 r. w Bydgoszczy na rozprawie

sprawy z powództwa Z. M.

przeciwko (...) Urzędowi Wojewódzkiemu w B.

o odprawę emerytalną

- zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 15 650,28 zł (piętnaście tysięcy sześćset pięćdziesiąt złotych 28/100) tytułem odprawy emerytalnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 18 maja 2016r. do dnia zapłaty;
- nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 783 zł (siedemset osiemdziesiąt trzy złote) tytułem opłaty sądowej od uiszczenia której powód był zwolniony;
- wyroкови w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2 608,38 zł (dwa tysiące sześćset osiem złotych 38/100).

sędzia Katarzyna Błażejowska

Sygn. akt VII P 209/19

UZASADNIENIE

Powód Z. M. pozwem przeciwko (...) Urzędowi Wojewódzkiemu w B. wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 15 650,28 zł tytułem odprawy emerytalnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 17 maja 2016 r. do dnia zapłaty. W uzasadnieniu powód wskazał, iż w okresie od dnia 15 września 1980 r. do dnia 1 września 1984 r. pełnił służbę wojskową kandydacką w szkole wojskowej w charakterze kandydata na żołnierza zawodowego, natomiast w okresie od dnia 2 września 1984 r. do dnia 31 maja 2003 r. pełnił zawodową służbę wojskową, zaś od dnia 1 czerwca 2003 r. pozostaje emerytem wojskowym. Następnie w okresie od dnia 13 marca 2015 r. do dnia 16 maja 2016 r. był pracownikiem pozwanego (...) Urzędu Wojewódzkiego jak również posiadał status pracownika służby cywilnej. Powód wskazał, iż w dniu 17 maja 2016 r. przestał pracować i od tego dnia przeszedł na emeryturę wojskową. Powód wskazał, iż jego ogólny staż pracy wyniósł 29 lat 2 miesiące 16 dni. Powód podniósł, iż wystąpił do pozwanego z wnioskiem o wypłacenie odprawy emerytalnej jednakże otrzymał odpowiedź odmowną. Powód oświadczył także, iż nie występował wcześniej do poprzednich pracodawców z wnioskiem o wypłatę odprawy emerytalnej, z uwagi na brak

wiedzy i rozwiązań prawnych w tym zakresie oraz od dnia ustania zatrudnienia w (...) Urzędzie Wojewódzkim w B. jak również nie świadczy żadnej pracy. Jednocześnie w związku ze zwolnieniem ze służby wojskowej została wypłacona mu odprawa pieniężna, jednakże była ona niezależna od nabycia prawa do emerytury lub renty wojskowej.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o jego oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów sądowych w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany wskazał, iż bezspornym jest fakt zatrudnienia powoda w okresie od dnia 13 marca 2015 r. do dnia 16 maja 2016 r., bycia członkiem korpusu służby cywilnej oraz przyznania w 2003 r. emerytury wojskowej. Pozwany nie zaprzeczył również, iż łączny staż pracy powoda wynosi ponad 20 lat. nie są również sporne kwestie związane z odprawą otrzymaną w związku ze zwolnieniem z zawodowej służby wojskowej jak i pobieranie emerytury wojskowej. Pełnomocnik pozwanego wskazał jednakże, iż zasadniczą przyczyną odmowy wypłaty odprawy emerytalnej jest brak nabycia prawa do odprawy emerytalnej przez powoda z uwagi na nienabycie uprawnień do powszechnych świadczeń emerytalno-rentowych tj. emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a tym samym niewystąpienie związku pomiędzy zakończeniem stosunku pracy, a przejściem na emeryturę. Pozwany wskazał, iż kończąc zatrudnienie u pozwanego powód osiągnął wiek 54 lat. Pozwany podkreślił, iż odprawa emerytalna przysługuje członkowi korpusu służby cywilnej jeśli ustanie stosunku pracy ma związek z przejściem na emeryturę, natomiast związek między rozwiązaniem stosunku pracy, a nabyciem prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej może mieć nie tylko charakter przyczynowy, czasowy, ale także funkcjonalny. W ocenie strony pozwanej w niniejszej sprawie nie zachodzi związek funkcjonalny pomiędzy ustaniem stosunku pracy, a przejściem na emeryturę. Związek taki zachodzić nie może, gdyż pracownik w ogóle prawa do emerytury związanej z zatrudnieniem nie nabył, gdyż jego stosunek pracy ustał przed nabyciem uprawnień emerytalnych i zakończeniem stosunku pracy nie pozostawało w związku z przejściem na emeryturę, a dopiero w takich okolicznościach przysługiwałoby pracownikowi prawo do wyboru korzystniejszego świadczenia oraz prawo do odprawy emerytalnej. Ustanie stosunku pracy pracownika nie wynikało z przejścia na emeryturę czy uzyskania uprawnień emerytalnych w trakcie pracy w urzędzie. Powyższe nie przekreśla możliwości uzyskania odprawy emerytalnej w przypadku zakończenia pracy u innego pracodawcy już po nabyciu uprawnień do emerytury powszechnej.

Na posiedzeniu jawnym w dniu 31 lipca 2019 r. powód sprecyzował żądanie pozwu w zakresie odsetek żądając zasądzenia odsetek od dnia 18 maja 2016 r. do dnia zapłaty (k. 53).

Sąd ustalił, co następuje:

Powód Z. M. w okresie od dnia 2 września 1984 r. do dnia 31 maja 2003 r. pełnił służbę wojskową w Wojsku Polskim. W związku z zakończeniem służby przyznano powodowi prawo do emerytury wojskowej za przepracowanie 22 lat, której wypłacenie zawieszono do dnia 31 stycznia 2005 r., z uwagi na pobranie jednorazowego odszkodowania na podstawie art. 14 ustawy z dnia 25 maja 2001 r. oraz 12-miesięcznego uposażenia. Jednocześnie w związku ze zwolnieniem ze służby wojskowej powód otrzymał odprawę pieniężną, która nie miała związku jego przejściem na emeryturę wojskową.

Po zakończeniu służby wojskowej w okresie od dnia 1 lipca 2003 r. r. do dnia 31 maja 2011 r. powód zatrudniony był w Jednostce Wojskowej (...) na stanowisku Głównego księgowego. W okresie od dnia 1 września 2011 r. do dnia 14 lutego 2012 r. zatrudniony był w Przedszkolu Miejskim nr 10 w T. na stanowisku głównego księgowego, w okresie od dnia 22 marca 2012 r. do dnia 30 czerwca 2012 r. na stanowisku starszego księgowego w Wojewódzkim Inspektoracie (...) w B.. Następnie w okresie od dnia 5 czerwca 2013 r. do dnia 4 grudnia 2013 r. powód zatrudniony był w Urzędzie Miasta T. na stanowisku Kierownika referatu, zaś w okresie od dnia 10 lutego 2014 r. do dnia 31 marca 2014 r. w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego na stanowisku Inspektora.

W okresie od dnia 13 marca 2015 r. do dnia 16 maja 2016 r. Z. M. zatrudniony był w pozwanym (...) Urzędzie Wojewódzkim na podstawie umowy o pracę na czas zastępstwa za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 2 173,65 zł oraz dodatku za wieloletnią pracę w wysokości 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Stosunek pracy rozwiązał się w związku z upływem czasu, na który był zawarty.

Powód nie otrzymał odprawy emerytalnej u któregośkolwiek z pracodawców.

Okoliczności bezsporne, nadto dowód: zaświadczenie o pełnieniu służby wojskowej – k. 6, decyzja Wojskowego Biura Emerytalnego w Ł. z dnia 6 czerwca 2003 r. o przyznaniu emerytury wojskowej – k. 7-8, świadectwo pracy z dnia 31 maja 2011 r. – k. 16, świadectwo pracy z dnia 14 lutego 2012 r. – k. 17, świadectwo pracy z dnia 30 czerwca 2012 r. – k. 18, świadectwo pracy z dnia 4 grudnia 2013 r. – k. 19, świadectwo pracy z dnia 31 marca 2014 r. – k. 20, umowa o pracę na czas zastępstwa z dnia 13 marca 2015 r. – akta osobowe, pismo z dnia 17 marca 2015 r. – akta osobowe, świadectwo pracy z dnia 16 maja 2016 r. – akta osobowe, przesłuchanie powoda – k. 53-53v

W dniu 26 marca 2019 r. powód wystąpił do Dyrektora Generalnego (...) Urzędu Wojewódzkiego w B. z wnioskiem o wypłatę odprawy emerytalnej w wysokości 15 650,28 zł brutto. na podstawie art. 94 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej. W odpowiedzi pozwany poinformował powoda, iż nie przysługuje mu prawo do w/w świadczenia z uwagi na brak związku funkcjonalnego pomiędzy zakończeniem pracy w Urzędzie a ewentualnym nabyciem przez niego prawa do emerytury, w związku, z czym wniosek ten nie może zostać rozpatrzony pozytywnie.

Dowód: pismo powoda z dnia 26 marca 2019 r. – k. 10, pismo pozwanego z dnia 18 kwietnia 2019 r. – k. 11

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.

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 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej. Bezspornym pozostawało, bowiem, iż stosunek pracy z dniem 16 maja 2016 r. rozwiązał się z upływem czasu, na jaki została zawarta umowa o pracę. Poza sporem pozostawał także fakt, iż powód miał ponad 20-letni staż pracy w rozumieniu art. 94 ustawy o służbie cywilnej, a kwota ewentualnej odprawy wynosiła 15 650,28 zł. Nie budziło wreszcie sporu, iż powód był zatrudniony u kilku pracodawców, jednakże od żadnego z nich nie otrzymał wcześniej odprawy emerytalnej. Strona pozwana również nie kwestionowała faktu, iż powód, w związku ze zwolnieniem go ze służby wojskowej, otrzymał odprawę pieniężną, na mocy art. 84 ówczesnie obowiązującej ustawy z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych. Jednakże fakt, iż powód otrzymał w/w odprawę nie pozbawia go i nie ma wpływu na konieczność przyznania powodowi prawa do odprawy emerytalnej.

Przechodząc do rozważań prawnych Sąd wskazuje, iż 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 ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (t.j. Dz. U. z 2018, poz. 1559, ze zm.) i nie budziło wątpliwości, iż powód spełniał przesłanki przyznania mu świadczenia określonego w art. 94 ustawy. Miał bowiem ponad 20 lat pracy w rozumieniu przepisów ustawy, spełniał warunki uprawniające do emerytury wojskowej (którą otrzymał już w 2003 r.) a z dniem 16 maja 2019 r. stosunek pracy rozwiązał się. Pozwany wywodził także, iż nie zachodzi żaden związek pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem powoda na emeryturę. Pozwany podkreślał, iż uprawnienie do żądania odprawy emerytalnej jest nierozdzielnie 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 pozwanym zmienił się na status emeryta. Zatem w ocenie Sądu argumentacja pozwanego 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 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

formuluje 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. 92¹ § 1 k.p."

Nie ulega wątpliwości, 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, 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 z ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych wprost uzależnia się 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. Nie przeczy temu również 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 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 kontekście wskazanych powyżej norm, istotne pozostaje, iż Z. M. dotychczas odprawy emerytalnej faktycznie nie otrzymał. Zgodnie, bowiem z art. 92¹ § 2 k.p. jedynie pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa. Z powołanego przepisu (zwłaszcza ze zwrotu "ponownie nabyć") wynika 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 17 maja 2018 r., po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwanym Zarządem z dniem 16 maja 2018 r.

Sąd, mając całokształt materiału dowodowego na uwadze, zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 15 650,28 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 18 maja 2016 r. do dnia zapłaty, a więc zgodnie z żądaniem powoda (k. 53). 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.

Natomiast o nieuiszczonych kosztach sądowych orzeczono w punkcie 4 wyroku na podstawie art. 113 ust 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2018 r., poz. 300 ze zm.). Powód jako pracownik był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach),

natomiast powództwo zostało w całości uwzględnione, a zatem w tej sytuacji kosztami nieuiszczonej opłaty od pozwu obciążono pozwanego. Wymiar opłaty Sąd ustalił w oparciu o treść art. 13 powołanej ustawy o kosztach sądowych, który stanowi, iż opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych (15 650,28 zł * 5% = 783,00 zł).

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł w wyroku na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., albowiem przepis ten stanowi, iż zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

SSR Katarzyna Błażejowska