

Sygn. akt VI P 228/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 grudnia 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Iwona Dziegielewska
Protokolant:	Paulina Zawada

po rozpoznaniu w dniu 9 grudnia 2019 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. S.

przeciwko pozwanemu Skarbowi Państwa - 26 (...) Oddziałowi (...) w Z.

o odprawę emerytalną

1. zasądza od pozwanego Skarbu Państwa - 26 (...) Oddziału (...) w Z. na rzecz powoda J. S. następującą kwotę:

- 26.935,70 zł(dwadzieścia sześć tysięcy dziewięćset trzydzieści pięć złotych siedemdziesiąt groszy) tytułem odprawy emerytalnej wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 01 października 2016 r. do dnia zapłaty;

2. wyrokowi w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.489,28 złotych (cztery tysiące czterysta osiemdziesiąt dziewięć złotych dwadzieścia osiem groszy).

Sygn. akt VI P 228/19

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 9 maja 2019 roku (data prezentaty) J. S.wniósł przeciwko 26 (...) Oddziałowi w Z. o zapłatę 26 935,70 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 1 października 2016 roku do dnia zapłaty. Nadto zawarł on w pozwie wnioski o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód podniósł, że swoje żądanie wywodzi z art. 92⁽¹⁾ k.p. jako roszczenie o zapłatę należnej mu odprawy emerytalnej. Podniósł on, że pozostawał z pozwanym w stosunku pracy w okresie od dnia 11 lutego 2004 roku, początkowo w oparciu o umowę o pracę na czas określony, następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony do dnia 30 września 2016 roku, kiedy to stosunek pracy łączący strony ustał w wyniku wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę. Jak wskazano, przed podjęciem zatrudnienia u pozwanego J. (...) przyznana została emerytura (...) decyzją (...)w S. z dnia 21 lutego 2003 roku nr (...) oraz (...) nr (...) z dnia 8 października 2018 roku. Powód stał na stanowisku, że otrzymana przez niego uprzednio odprawa z tytułu (...)nie wyklucza uprawnienia do odprawy emerytalnej wynikającego z art. 92⁽¹⁾ k.p. - wskazał on w tym względzie na to, że (...) może uzyskać tę odprawę

niezależnie od nabycia uprawnień emerytalnych oraz na potwierdzające owo zapatrywanie orzecznictwo sądowe. Uzasadniając wysokość dochodzonego roszczenia J. (...) powołał się na art. 48 ust 1 pkt 6 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) wojskowych jednostek organizacyjnych sfery budżetowej zgodnie z którym pracownikowi jednostki wojskowej przechodzącemu na emeryturę po czterdziestu latach pracy przysługuje odprawa emerytalna w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Powód podnosił, iż wymóg 40 - letniego stażu pracy spełniał, powołując się na fakt wręczenia mu nagrody jubileuszowej z okazji czterdziestolecia pracy zawodowej oraz na zapisy Układu, który miał stanowić, że do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się także okresy odbywania czynnej służby wojskowej. Powód podnosił również, że pozwany na kierowane do niego wezwania do zapłaty udzielał odpowiedzi odmownych oraz do chwili złożenia pozwu dochodzonego nim nie spełnił świadczenia (pozew – k. 1 – 11).

Nakazem zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym w dniu 24 maja 2019 roku (sygn. akt VI Np. 52/19) Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Północ w W. nakazał, aby pozwany (...) (...) Oddział (...) w Z. zapłacił na rzecz powoda J. S. kwotę 26 935,70 zł tytułem odprawy emerytalnej wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 1 października 2016 roku do dnia zapłaty w terminie dwóch tygodni od doręczenia nakazu zapłaty albo wniósł w tym terminie sprzeciw (nakaz zapłaty – k. 28).

W sprzeciwie od nakazu zapłaty z dnia 3 lipca 2019 roku (data prezentaty) pozwany reprezentowany przez radcę prawnego wniósł o oddalenie powództwa w całości. Nadto zawarł on w sprzeciwie wnioski o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu przyznał on, że stosunek pracy rozwiązał z powodem w dniu 30 września 2016 roku w następstwie złożonego wypowiedzenia. Podkreślił również, że nie zaprzecza okolicznościom przebiegu zatrudnienia wskazanym w dokumentach załączonych do pozwu. Wskazał, że stoi na stanowisku, że wypłata odprawy emerytalnej powodowi jest niezgodna z treścią art. 92¹ § 2 k.p. Powód odszedł bowiem z zawodowej służby wojskowej w związku z nabyciem prawa do emerytury wojskowej. Przyjęcie przez niego odprawy miało więc ten sam charakter, jaki ma odprawa emerytalna wypłacana pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę z FUS. Pozwany w złożonym sprzeciwie eksponował, że wypłata powodowi żądanej przez niego odprawy oznaczałaby sytuację, w której otrzymał od odprawę podwójnie i stanowiła dyskryminację innych pracowników (sprzeciw od nakazu zapłaty – k. 32 – 34).

Do zamknięcia rozprawy strony pozostawały na swoich stanowiskach.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

J. S. w okresie od dnia 16 września 1974 roku do dnia 31 stycznia 2003 roku odbywał zawodową służbę wojskową. Dnia 31 stycznia 2003 roku został zwolniony z zawodowej służby wojskowej i przeniesiony do rezerwy na podstawie decyzji Ministra Obrony Narodowej nr 32 z dnia 10 stycznia 2003 roku (Bezsporne; nadto dowód z dokumentu: zaświadczenie Nr 47/19 – k. 17).

Decyzją (...) z dnia 21 lutego 2003 roku powodowi została przyznana emerytura wojskowa od dnia 1 lutego 2003 roku (Bezsporne; nadto dowód z dokumentu: decyzja – k. 14 – 14v.).

Następnie J. S., jako emerytowany wojskowy, pozostawał jako pracownik w stosunku pracy z (...) (...) Oddziałem (...) jako pracodawcą w okresie od dnia 11 lutego 2004 roku do dnia 30 września 2016 roku; od dnia 11 lutego 2004 roku do dnia 31 maja 2004 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony, zaś w okresie od dnia 1 czerwca 2004 roku do dnia 30 września 2016 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W okresie zatrudnienia powód wykonywał następującą pracę: kierownik (...) (od dnia 11 lutego 2004 roku do dnia 30 listopada 2011 roku), kierownik Sekcji (...) (...) (od dnia 1 grudnia 2011 roku do dnia 30 września 2016 roku). Stosunek pracy ustał w dniu 30 września 2016 roku w następstwie wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę (Bezsporne; nadto dowód z dokumentu: świadectwo pracy – k. 12 – 12v.).

Pismem datowanym na dzień 10 października 2018 roku J. S.zwrócił się do pozwanego o wypłacenie odprawy emerytalnej w wysokości 6 – miesięcznego wynagrodzenia wraz z odsetkami liczonymi od dnia następującego po dniu, w którym doszło do rozwiązania stosunku pracy między stronami (Bezsporne; nadto dowód z dokumentu: pismo – k. 18). Pismem datowanym na dzień 23 października 2018 roku pozwany odmówił wypłaty przedmiotowej odprawy emerytalnej (Bezsporne; nadto dowód z dokumentu: pismo – k. 19).

W konsekwencji powyższego powód wystąpił ponownie do byłego pracodawcy o zapłatę odprawy emerytalnej wraz z odsetkami za opóźnienie w drodze przedsądowego wezwania do zapłaty datowanego na dzień 5 kwietnia 2019 roku z zagrożeniem, że w razie braku wypłaty dochodzenia roszczenia w terminie 14 dni od otrzymania wezwania wystąpi o nie na drodze sądowej (Bezsporne; nadto dowód z dokumentu: pismo – k. 20). W odpowiedzi pozwany udzielił powodowi pismem datowanym na dzień 16 kwietnia 2019 roku ponownej odmowy wypłaty odprawy emerytalnej wraz z odsetkami za opóźnienie (Bezsporne; nadto dowód z dokumentu: pismo – k. 21).

Pozwany nie spełnił świadczenia zapłaty odprawy emerytalnej w wysokości 6 – miesięcznego wynagrodzenia wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia następującego po ustaniu stosunku pracy do dnia zapłaty (Bezsporne).

Stosownie do art. 48 ust 1 pkt 6 funkcjonującego w zakładzie pracy pozwanego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) (...)pracownikowi jednostki wojskowej przechodzącemu na emeryturę po czterdziestu latach pracy przysługuje odprawa emerytalna w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Zgodnie z ust. 3 wskazanego artykułu Układu przy ustalaniu okresu pracy, o którym mowa w ust. 1 stosuje się odpowiednio postanowienia art. 37 ust 3 i 4 Układu. Przepisy te stanowią zaś, że: do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia (ust 3); do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się także: 1) okresy odbywania czynnej służby wojskowej (...)” (bezsporne).

W roku 2016 powód osiągnął z tytułu pracy u pozwanego wynagrodzenie brutto w wysokości 40 366,34 zł przy czym w poszczególnych z ostatnich 6 miesięcy przed rozwiązaniem stosunku pracy: 3 755 zł – kwiecień, 3 755 zł – maj, 5 023,85 zł – czerwiec, 3 969,50 zł – lipiec, 4 887,38 zł – sierpień oraz 3 863,29 zł – wrzesień (bezsporne).

Powyższy stan faktyczny był bezsporny między stronami niniejszego postępowania. Ustalony został w oparciu o fakty przyznane (art. 229 – 230 k.p.c.), które co do części z nich znajdowały również potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym z dokumentów niekwestionowanych przez strony co do ich wiarygodności i mocy dowodowej, nie budzących również w tej mierze zastrzeżeń Sądu. Przeprowadzony dowód z przesłuchania w charakterze strony powoda nie wniósł nowych, istotnych okoliczności faktycznych, które by nie były wcześniej Sądowi znane.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako zasadne zasługiwało na uwzględnienie.

Powód wystąpił w sprawie niniejszej z powództwem o zapłatę odprawy emerytalnej na podstawie art. 92¹ § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem 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. Natomiast art. 92¹ § 2 k.p. stanowi, że pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Wskazana powyżej norma art. 92¹ § 1 k.p. statuuje dwie przesłanki pozytywne powstania prawa (roszczenia) do zapłaty odprawy emerytalnej. Są to: 1) spełnienie przez pracownika warunków uprawniających do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury; 2) ustanie stosunku pracy takiego pracownika w związku z przejściem na rentę lub emeryturę. Natomiast § 2 tego samego artykułu wskazuje na przesłankę negatywną – nie jest możliwym nabycie prawa do odprawy emerytalnej pomimo zaistnienia przesłanek przewidzianych w § 1, jeśli uprzednio doszło już do

nabycia prawa do przedmiotowej odprawy i jej wypłaty odchodzącemu na emeryturę pracownikowi. Z powyższego wynika, że świadczenie przewidziane w art. 92¹ § 1 k.p. ma charakter jednorazowy.

W realiach niniejszej sprawy powód spełnił obie z wymienionych wyżej przesłanek pozytywnych do nabycia prawa do odprawy emerytalnej, nie zaistniała również wspomniana wcześniej przesłanka negatywna, toteż roszczenie powoda było usprawiedliwione co do zasady.

Rozważając kolejno przesłanki do nabycia prawa do odprawy emerytalnej rozpocząć należy od tego, co najmocniej było eksponowane przez stronę pozwaną, to jest kwestii zaistnienia przesłanki negatywnej poprzez uprzednie pobranie przez powoda odprawy należnej żołnierzowi zwolnionemu z zawodowej służby wojskowej. Stosownie do art. 94 ust. 1 Ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (tj. tekst jedn. Dz.U. 2019 poz. 330, dalej: Ustawa) żołnierzowi zwolnionemu z zawodowej służby wojskowej przysługuje, z zastrzeżeniem ust. 4 i 5, odprawa w wysokości: 1) po roku służby – 100%, 2) po pięciu latach służby – 200%, 3) po dziesięciu latach służby – 300% – kwoty uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym, należnego w ostatnim dniu pełnienia służby.

Trafnie wskazuje Sąd Najwyższy, 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. 92¹ § 1 k.p. W konsekwencji otrzymanie odprawy przysługującej z tytułu zwolnienia ze służby wojskowej, niezależnie od charakteru tego świadczenia, nie wyłącza - na podstawie art. 92¹ § 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” (uzasadnienie wyroku SN z dnia 9 grudnia 2015 r., sygn. akt I PK 1/15). Podobnie Sąd Najwyższy przyjął w wyroku z dnia 11 października 2007 r., sygn. akt II PK 40/07 wskazując, 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.

Powyższe zapatrywania Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w pełni podzielił. Odprawy przewidzianej dla żołnierzy zawodowych w art. 94 ust. 1 Ustawy w żadnym razie nie można utożsamiać z odprawą emerytalną uregulowaną w art. 92¹ k.p. Żołnierz zawodowy nie jest pracownikiem, nie pozostaje w stosunku pracy i nie nabywa świadczenia ze stosunku pracy o którym mowa w art. 92¹ k.p., t.j. odprawy emerytalnej. Jakkolwiek obydwa te świadczenia określone zostały jako „odprawa” to są one jednak całkowicie różne. Punktem wspólnym pozostaje to, że związane są one z ustaniem stosunku pracy. Podczas gdy jednak odprawa z art. 92¹ k.p. została przewidziana w sytuacji, gdy ustanie stosunku pracy pozostaje w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, to odprawa z art. 94 Ustawy przysługuje generalnie w związku ze zwolnieniem ze służby wojskowej z zastrzeżeniem określonych przepisami prawa wyjątków. Nie stanowi więc odprawy „emerytalnej” i z samego swojego charakteru nie może być rozpatrywana jako odprawa emerytalna, o której mowa w art. 92¹ § 2 k.p. Nadto co zostało już wcześniej powiedziane, nie jest świadczeniem ze stosunku pracy, gdyż żołnierz zawodowy w ogóle w stosunku pracy nie pozostaje. Świadczenie nie będące w ogóle świadczeniem prawnym – pracowniczym nie może być zatem uznane za świadczenie, które taki charakter posiada.

Idąc dalej zauważyć należy, że żołnierz zawodowy na emeryturze wojskowej może podejmować zatrudnienie, co w praktyce zdarza się nierzadko. Wcześniej odbyta służba wojskowa nie może w żaden negatywny sposób oddziaływać na uprawnienia pracownicze żołnierza – emeryta. Tak natomiast kwalifikować należałoby sytuację, gdzie pracownik będący byłym żołnierzem traci prawo do odprawy emerytalnej z tego tytułu, że wcześniej otrzymał określoną odprawę w związku ze zwolnieniem ze służby wojskowej. Nie można w tej sytuacji mówić o dyskryminacji innych pracowników, niebędących byłymi żołnierzami. Zróżnicowanie bowiem wynika w tym wypadku z odmiennej sytuacji tych pracowników, wyrażającej się w tym, że nie byli oni wcześniej żołnierzami podczas gdy powód tak. Jest to kryterium obiektywne, powód nabył wcześniej określone świadczenie zgodnie z przepisami prawa. Nie można zatem czynić mu z tego tytułu zarzutu i pozbawiać go prawa do świadczenia, które należy się z mocy art. 92¹ § 1 k.p. każdemu

pracownikowi bez względu na to, czy pełnił wcześniej służbę w szeroko rozumianych służbach mundurowych, czy też nie.

Przechodząc do przesłanek pozytywnych nabycia prawa do odprawy emerytalnej, to poczynając od spełnienia warunków uprawniających do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury podnieść należy, że wystąpienie tej okoliczności po stronie powoda nie budziło żadnych wątpliwości Sądu. Powód nawiązał bowiem stosunek pracy mając już przyznaną przez właściwy organ emeryturę wojskową. W konsekwencji rozwiązania stosunku pracy zmienił się jedynie jego status z pracownika – emeryta na emeryta. Jak wskazał Sąd Najwyższy w cytowanym już powyżej uzasadnieniu do wyroku z dnia 9 grudnia 2015 r., sygn. akt I PK 1/15: „W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że zmiana statusu pracownika lub pracownika - emeryta na status wyłącznie emeryta jest przejściem na emeryturę w rozumieniu art. 92¹ § 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.

We wskazanym uzasadnieniu Sąd Najwyższy zważył ponadto, że uprawnienie pracownika wynikające z art. 92¹ § 1 k.p. nie jest uwarunkowane przejściem na emeryturę z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Pogląd ten zasługuje na aprobatę - lege non distinguente nec nostrum est distinguere (łac. „Gdy ustawa nie rozróżnia, nie do nas należy rozróżnianie”). Treść przepisu art. 92¹ § 1 k.p. nie odnosi się w ogóle do kwestii funduszu, z którego pochodzi emerytura. Przepis stanowi natomiast ogólnie o nabyciu uprawnień emerytalnych, a zatem każdy kto przechodzi na emeryturę, także wojskową, nabywa prawo do odprawy emerytalnej.

W sprawie nie stanowiło sporu, że stosunek pracy między stronami ustał w związku z przejściem powoda na emeryturę, toteż kwestia ta zostanie jedynie zasygnalizowana. W orzecznictwie oraz piśmiennictwie wskazuje się, że ów związek nie oznacza, że przejście na emeryturę lub rentę stanowić ma przyczynę ustania stosunku pracy. Wskazuje na to choćby to, że przepis mówi o „ustaniu” stosunku pracy, które to pojęcie jest szersze niż „rozwiązanie” stosunku pracy. Przedmiotowy związek wyraża się natomiast w obiektywnej zależności, zbieżności dwóch faktów – ustania stosunku pracy oraz przejścia na emeryturę (rentę). Może to być zależność czasowa, ale też funkcjonalna – gdy przejście na emeryturę (rentę) jest określonym następstwem ustania stosunku pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy: „Może to być, oczywiście, związek przyczynowy i czasowy, ale wystarczy także związek funkcjonalny, gdyż w przeciwnym razie ustawodawca posłużyłby się bardziej restryktywną z punktu widzenia interesów pracownika formułą prawną, wymagającą np. by rozwiązanie stosunku pracy następowało "z powodu" (z przyczyny) nabycia prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej bądź też z powodu podjęcia przez strony (stronę) stosunku pracy działań zmierzających do uzyskania przez pracownika emerytury lub renty inwalidzkiej i uzyskania przez niego takiego świadczenia. Posługując się szerszym pojęciem "związku" ustawodawca pozostawił tym samym większą swobodę organom orzekającym w zakresie obejmowania prawem do odprawy także tych pracowników, w wypadku których rozwiązanie stosunku pracy nie zbiega się ściśle w czasie z nabyciem prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej” (Uzasadnienie wyroku z dnia 8 grudnia 1993 r., sygn. akt I PRN 111/93). W sprawie niniejszej owa zależność nie budziła wątpliwości. Przejście powoda na emeryturę było naturalną i oczywistą konsekwencją rozwiązania stosunku pracy przez pozwanego, a zdarzenia te pozostawały w bezpośrednim związku czasowym.

Z podniesionych wyżej względów powództwo było usprawiedliwione co do zasady.

Przechodząc do wysokości dochodzonej kwoty tytułem odprawy emerytalnej podnieść należy, że pozwany nie kwestionował samych w sobie wyliczeń powoda odnoszących się do jego wynagrodzenia za sześć miesięcy. Opierały się one na zaświadczeniu wydanym przez pozwanego dotyczącym jego zarobków w okresie sześciu miesięcy poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy. Nie budziły one wątpliwości Sądu pod względem rachunkowym – powód jako wynagrodzenie za sześć miesięcy przyjął kwotę jaką średniomiesięcznie otrzymywał tytułem

wynagrodzenia u pozwanego w ciągu sześciu miesięcy poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy. Przyjąć należało, że kwota wynagrodzenia powoda za sześć miesięcy była faktem przyznanym przez pozwanego i w związku z tym bezspornym.

Bezsporne było również istnienie przepisów układowych, które gwarantowały pracownikom pozwanego odprawę emerytalną w wysokości wynagrodzenia za sześć miesięcy. W tym miejscu zaznaczyć należy, że przepis art. 92¹ § 1 w części odnoszącej się do wysokości odprawy pieniężnej ma charakter semiimperatywny. Oznacza to, że strony stosunku pracy mogą daną kwestię uregulowaną takim przepisem ukształtować korzystniej z punktu widzenia pracownika, niż wynika to z przepisu, nie mogą tego jednak czynić na jego niekorzyść. W sprawie niniejszej pracownik miał zaś bezspornie zagwarantowaną sześciokrotność miesięcznego wynagrodzenia jako odprawę emerytalną i taka też kwota została zasądzona.

Nie stanowiło również sporu, że w chwili ustania stosunku pracy powód posiadał 40 – letni staż pracy uprawniający do skorzystania z odprawy emerytalnej w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia do którego wliczał się okres odbywania służby wojskowej z mocy bezspornie funkcjonujących u pozwanego przepisów układowych.

Z podniesionych wyżej względów Sąd orzekł jak punkcie pierwszym wyroku z mocy art. 92¹ § 1 k.p. w zakresie roszczenia głównego o zapłatę odprawy emerytalnej oraz z mocy art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zakresie roszczenia o odsetki ustawowe za opóźnienie określając ich wysokość na podstawie art. 481 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W punkcie drugim wyroku Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.