

Sygn. akt IV P 108/20

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 września 2020 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

|                 |  |
|-----------------|--|
| Przewodniczący: | sędzia Lucyna Gurbin                     |
| Protokolant:    | sekretarz sądowy Dominika Janta-Lipińska |

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 września 2020 roku

sprawy z powództwa Z. C.

przeciwko Skarbowi Państwa - 1 (...) Bazie Logistycznej w W.

o odprawę emerytalną

**O R Z E K Ł:**

1. Zasądzić od pozwanego na rzecz powoda Z. C. kwotę 28.056,00zł (dwadzieścia osiem tysięcy pięćdziesiąt sześć złotych) tytułem odprawy emerytalnej wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1.07.2020 r. do dnia zapłaty.
2. Oplatą od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony, obciążyć Skarb Państwa.

Sygn. akt IVP 108/20

## UZASADNIENIE

Powód Z. C. wniósł pozew przeciwko Skarbowi Państwa – 1 (...) Bazie Logistycznej w W. o zasądzenie od pozwanej tytułem odprawy emerytalnej kwoty 28.056,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 01.07.2020r. do dnia zapłaty, zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania. W uzasadnieniu powód wskazał, że w okresie od dnia 26.10.1971r. do dnia 30.11.1996r. pełnił służbę wojskową. Został zwolniony z pełnienia zawodowej służby wojskowej na skutek upływu terminu wypowiedzenia stosunku służbowego dokonanego przez powoda. Wraz ze zwolnieniem, o którym mowa powyżej, powodowi, na podstawie art. 84 ustawy z dnia 30.06.1970r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (tekst jedn.: Dz.U. z 1992 r. Nr 8 poz. 31 z późn. zm.) i art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 17.12.1974 r. o uposażeniu żołnierzy (tekst jedn. Dz.U. z 1992 r. Nr 5 poz. 18 z późn. zm.) w brzmieniu obowiązującym w dniu zwolnienia ze służby wojskowej została przyznana odprawa pieniężna. Zgodnie z Decyzją (...) Dyrektora Wojskowego Biura Emerytalnego w B. o przyznaniu emerytury wojskowej z dnia 22.01.1997r. powód nabył prawo do emerytury wojskowej z dniem 01.12.1996r. i od tego czasu świadczenie to pobiera, pozostając emerytem wojskowym w rozumieniu przepisu art. 3 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 10.12.1993r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin. Powód, po ukończeniu szkoły podstawowej, a przed rozpoczęciem służby wojskowej, rozpoczął pracę w Przedsiębiorstwie Budownictwa Rolniczego w G. w okresie: 01.09.1969r. do 01.08.1971r. jako uczeń (...) przy PBRol, 02.08.1971r. do 25.10.1971r. jako monter wew. inst.

sanitarnych. Po zakończeniu służby wojskowej (trwającej w okresie od 26.10.1971r. do 30.11.1996r.) powód rozpoczął świadczenie pracy jako mechanik silników spalinowych na rzecz Jednostki Wojskowej (...) G. w okresie od dnia 11.03.1997r. do dnia 31.12.1998 r., a następnie, po przekształceniu Jednostki z (...) na 1 Okręgowe Warsztaty (...) od dnia 01.01.1999r. do dnia 31.08.2011r. na stanowisku kierownika warsztatu. Warsztaty z dniem 31.08.2011r. uległy rozformowaniu, jej mienie i pracowników przejęła 1 (...) Baza Logistyczna W. na podstawie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu Pracy, wobec czego od dnia 01.09.2011r. do dnia 30.06.2020r. powód pracował w 1 (...) Bazie Logistycznej W. - Rejonowe Warsztaty Techniczne G. na stanowisku kierownika warsztatu. Miesięczne wynagrodzenie powoda za miesiąc czerwiec 2020r. wynosiło 4. 676,00 zł brutto. W dniu 05.05.2020r. powód wystąpił do pozwanej z podaniem o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, na mocy którego z dniem 30.06.2020r. rozwiązany został łączący ich stosunek pracy. Pismem z dnia 06.05.2020r., na podstawie art. 92<sup>1</sup> § 1 Kodeksu Pracy oraz na podstawie art. 48 ust. 1 pkt. 6) Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej, powód skierował do pozwanej wnioski o wypłatę odprawy emerytalnej w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, która przysługuje po przepracowaniu co najmniej 35 latach pracy (powód przepracował łącznie ponad 50 lat i 6 miesięcy) na jego rzecz. W odpowiedzi na złożony wniosek, pozwana odmówiła wypłaty odprawy wskazując, iż byłoby to niezgodne z obowiązującymi przepisami, ponieważ nie zostały spełnione jednocześnie dwa warunki konieczne do uzyskania prawa do odprawy emerytalnej. Należy nadmienić, iż pozwana nie kwestionowała wskazanych okoliczności faktycznych, negując jedynie uprawnienie powoda do uzyskania odprawy emerytalnej na podstawie art. 92<sup>1</sup> § 1 Kodeksu Pracy. Powód, przed podjęciem zatrudnienia w MON jako pracownik Resortu O. Narodowej, pełnił zawodową służbę wojskową i po zwolnieniu z tej służby otrzymał odprawę pieniężną z tytułu zwolnienia od pełnienia służby wojskowej przyznanej na podstawie art. 84 ustawy z dnia 30.06.1970r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych. Z treści przywołanego przepisu jednoznacznie wynikało, iż powyższa odprawa nie była (i nie jest) odprawą emerytalną, gdyż nie jest świadczeniem ze stosunku pracy, do którego prawo zostało ustanowione w art. 92<sup>1</sup> § 1 Kodeksu Pracy. W konsekwencji, otrzymanie odprawy przysługującej z tytułu zwolnienia z zawodowej służby wojskowej nie wyłączało, zgodnie z przywołanym wyżej przepisem art. 92<sup>1</sup> § 1 Kodeksu Pracy, prawa do odprawy emerytalnej przysługującej pracownikowi z tyt. ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę i związanej z tym utraty statusu pracownika. Pierwszy ze wskazanych wyżej rodzajów odprawy ma bowiem charakter gratyfikacji za odbytą służbę i wcale nie musi wiązać się z przejściem na emeryturę. Drugi natomiast rodzaj odprawy jest świadczeniem związanym ze stosunkiem pracy, a jego celem jest rekompensata za utratę zatrudnienia wykonywanego w ramach stosunku pracy w związku z nabyciem uprawnień do świadczenia emerytalnego. Powyższe twierdzenie jest odzwierciedleniem stanowiska zajętego przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9.12.2015 r. wydanym w sprawie o sygn. Akt I PK 1/15, w którym wyraźnie podkreślono, iż świadczenia te nie mogą być uważane za tożsame, pomimo ich podobieństwa w zakresie jednorazowości. Żołnierz zawodowy nie jest bowiem pracownikiem, a odprawa przewidziana w ustawie o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych nie jest świadczeniem ze stosunku pracy, do którego prawo zostało ustanowione w art. 92<sup>1</sup> § 1 Kodeksu Pracy. W konsekwencji otrzymanie odprawy przysługującej z tytułu zwolnienia ze służby wojskowej, niezależnie od charakteru tego świadczenia, nie wyłącza - na podstawie art. 92<sup>1</sup> § 1 Kodeksu Pracy - prawa do odprawy emerytalnej przysługującej pracownikowi z tytułu ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę związanej z tym utraty statusu pracownika ( wyrok Sądu Rejonowego w Bydgoszczy z dnia 30.01.2018r., sygn. akt VII P 658/17, wyrok Sądu Rejonowego w Bydgoszczy z dnia 24.05.2018r. sygn. Akt VII P 178/18, wyrok Sądu Rejonowego w Inowrocławiu z dnia 22.10.2018r., sygn. akt: IV P 89/18). Powód zaznaczał, iż zakresy świadczeń są całkowicie niezależne, a zatem otrzymanie jednego z nich nie może wykluczać otrzymania drugiego, w przypadku spełnienia przez uprawnionego ustawowych przesłanek. Kolejną kwestią w sprawie przysługującego uprawnienia do otrzymania odprawy emerytalnej po uprzednim otrzymaniu odprawy pieniężnej z tytułu zwolnienia z pełnienia służby wojskowej dla powoda było odwołanie się do orzecznictwa w tym zakresie uznającego, że zmiana statusu pracownika lub pracownika-emeryta na status wyłącznie emeryta jest przejściem na emeryturę w rozumieniu art. 92<sup>1</sup> § 1 Kodeksu Pracy (SN w uchwale z dnia 9.12.2015 r. I PK 1/15, SN w wyroku z dnia 13.01.2011 r. sygn. akt III PK 18/10, K.W. Baran w Komentarzu do Kodeksu Pracy, wyd. IV Wolters Kluwer 2018). Powód przytaczał, że przejście na emeryturę następuje zawsze i tylko przez ustanie stosunku pracy. Dopóki 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, co wyklucza ponowne przyznanie odprawy emerytalnej. W świetle przedstawionych wyżej okoliczności faktycznych i prezentowanego orzecznictwa powód uznał, iż pozwana bezzasadnie odmawia wypłaty powodowi odprawy emerytalnej, do której otrzymania jest on uprawniony na podstawie art. 92<sup>1</sup> § 1 Kodeksu Pracy, a które to uprawnienie zaktualizowało się wraz z rozwiązaniem stosunku pracy pomiędzy powodem a pozwaną i jednoczesnym uzyskaniem przez powoda statusu wyłącznie emeryta.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwana przyznała, że powód był zatrudniony od dnia 11.03.1997r. w Jednostce Wojskowej (...) w G., a następnie od dnia 01.01.1999r. przejęty na zasadach art. 23 kp przez 1 Okręgowe Warsztaty (...) w G. i dalej od 01.09.2011r. przejęty przez pozwaną na zasadach określonych art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy, w której to jednostce był zatrudniony do dnia 30.06.2020r., w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku Kierownik warsztatu. Powód w tym czasie zatrudniony był jako pracownik posiadający podwójny status - pracownika i emeryta. Pozwana potwierdziła, że powód rozwiązał umowę na mocy porozumienia stron w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych. Powód wystąpił w wypłatę odprawy emerytalnej. Pismem z dnia 11.05.2020r., pozwana poinformowała powoda, że jego wniosek nie może zostać uwzględniony, bowiem art. 92<sup>1</sup> Kodeksu pracy wskazuje, że pracownikowi przysługuje odprawa, jeżeli spełnia warunki uprawniające do renty lub emerytury, a stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę. Pozwana zajęła w piśmie stanowisko, że okoliczności wskazane we wniosku pracownika nie spełniły się. Po pierwsze wskazała, że powód jest już emerytem (wojskowym), a po drugie, że umowa o pracę została rozwiązana i nie miała związku z przejściem na emeryturę. Pozwana nadal podtrzymywała swoje stanowisko w sprawie, uznając pozew za całkowicie nieuzasadniony, podkreślając, że nadinterpretacją w/w przepisu jest uznanie, że odprawa przysługuje pracownikowi, który jest byłym żołnierzom zawodowym, i który już raz otrzymał odprawę pieniężną w związku ze zwolnieniem z czynnej służby wojskowej i nabył prawa do emerytury wojskowej - stając się emerytem wojskowymi. Art. 48 ust 1 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej stanowi, że odprawa pieniężna przysługuje 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. Tymczasem nie było zdaniem pozwanej przejścia ze stanu pracownika na emeryta, bowiem powód emerytem już był. Pozwana podkreślała, że wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8.12.2015r. w sprawie sygn. I PK 1/15 i inne orzeczenia podobne nie dają podstaw do uznania, że prawo do odprawy emerytalnej z tytułu ustania stosunku pracy byłego żołnierza zawodowego przysługuje niezależnie od przejścia na emeryturę z systemu powszechnego. Pozwana wskazywała, że powód nie przeszedł na emeryturę z systemu ubezpieczeń, więc nie zostały spełnione warunki do otrzymania odprawy emerytalnej i podkreślała, że dotychczasowa praktyka wypłacania odprawy emerytalnej opierała się na Uchwale Sądu Najwyższego z 31.05.1989r. III PZP 52/88, zgodnie z którą prawo do odprawy emerytalnej dla żołnierza zawodowego uzależniono od nabycia świadczeń emerytalno-rentowych z systemu ubezpieczeń. Mając na uwadze rozbieżne orzecznictwo w tych sprawach pozwana uznała, że wypłata odprawy emerytalnej pracownikowi, który otrzymał odprawę wojskową i pozostaje na zaopatrzeniu emerytalnym wojskowym byłaby nieuzasadnionym podwójnym świadczeniem, co kłóci się z jednorazowością tego świadczenia. Przyznanie odprawy byłoby naruszeniem zasad współżycia społecznego, bowiem żołnierz, który otrzymał odprawę wojskową byłby dodatkowo uprawniony do kolejnych odpraw z tytułu ustania stosunku pracy, tymczasem zdaniem pozwanej odprawa wojskowa zawiera elementy odprawy emerytalnej a jej wysokość także jest uzależniona od okresu służby wojskowej. Pozwana uważała, że powód nie przechodzi na emeryturę wskazana w Kodeksie pracy, bowiem już był emerytem podczas wykonywania pracy. Mając na uwadze orzecznictwo w podobnych sprawach, na które powoływał się powód, pozwana podnosiła, iż wyroki Sądu Najwyższego, zgodnie z art. 390 k.p.c., wiążą sądy i organy, ale jedynie w tej sprawie, której dotyczą. Pozwana uważała, że każda sprawa dotycząca odprawy emerytalnej emeryta wojskowego jest odmienna i

nie można bez głębokiej analizy stanu faktycznego, przyjmować stanowiska innego Sądu. Pozwana podnosiła, że w razie uwzględnienia powództwa co do zasady, nie powinno się wliczać czasu służby wojskowej, za który to okres już wypłacono odprawę. Nadto z ostrożności procesowej co do żądania zapłaty odsetek, pozwana wskazywała, że powinny one być naliczone od chwili skierowania żądania wypłaty odprawy emerytalnej do pozwanej bowiem odprawa emerytalna jest świadczeniem powszechnym, którego pracownik może domagać się od każdego pracodawcy, ma on prawo wyboru pracodawcy, od którego odejdzie na świadczenie emerytalnej. Pozwana odwołała się do wyroku Sądu Okręgowego w Olsztynie w sprawie sygn. akt IV Pa 95/17. Pozwana podnosiła, że powód nie informował pracodawcy, że rozwiązanie umowy o pracę następuje w związku z przejściem na emeryturę, a zatem nie było podstaw do jej wypłaty w dacie ustania stosunku pracy, bowiem pracodawca nie wiedział o dalszych zamiarach pracownika. Dlatego zasądzenie odsetek od dnia 1.07.2020r. dla pozwanej było niezasadne.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Zawodową służbę wojskową powód pełnił od 26.10.1971r. do 30.11.1996r.

dowód: okoliczność bezsporna

Decyzją z dnia 22.01.1997r. przyznano powodowi świadczenie emerytalne.

dowód: decyzja (...) z dnia 22.01.1997 r. (k. 11-13).

Po zakończeniu służby wojskowej (trwającej w okresie od 26.10.1971 r. do 30.11.1996r.) powód rozpoczął świadczenie pracy jako mechanik silników spalinowych na rzecz Jednostki Wojskowej 3878w G. w okresie od dnia 11.03.1997r. do dnia 31.12.1998 r., a następnie, po przekształceniu Jednostki z (...) na 1 Okręgowe Warsztaty (...) od dnia 01.01.1999 r. do dnia 31.08.2011r. na stanowisku kierownika warsztatu. Warsztaty z dniem 31.08.2011r. uległy rozformowaniu, jej mienie i pracowników przejęła 1 (...) Baza Logistyczna W. na podstawie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu Pracy, wobec czego powód od dnia 01.09.2011r. do dnia 30.06.2020r. pracował w 1 (...) Bazie Logistycznej W. - Rejonowe Warsztaty Techniczne G. na stanowisku kierownika warsztatu.

dowód: umowy o pracę (k. 14-16), akta osobowe powoda cz. B.

Stosunek pracy z pozwanym ustał na mocy porozumienia stron z dniem 30.06.2020 r. W piśmie z dnia 5.05.2020 r. powód wniósł o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 30.06.2020r. Prośbę uzasadniał uzyskaniem uprawnień emerytalnych od 11.04.2018r.

dowód : świadectwo pracy (k. 17-18), pismo powoda z dnia 5.05.2020r., (k. 20).

U pozwanego obowiązywał Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej. Art.48 ust.1 w/w Układu stanowił, że 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, której wysokość była zależna od stażu pracy. Odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia przysługiwała po 35 latach pracy.

dowód: wyciąg z układu zbiorowego (k. 24-34).

Pismem z dnia 6.05.2020r. powód zwrócił się do pozwanego o wypłatę odprawy emerytalnej. Pozwany pismem z dnia 05.11.2018r. odmówił wypłaty powodowi odprawy pieniężnej wobec braku podstaw prawnych.

dowód: pismo pozwanego z dnia. 6.05.2020r.(k. 21-22), pismo pozwanego z dnia 11.05.2020r. (k. 23).

Sąd zważył, co następuje:

Ustalony stan faktyczny wynikał z dokumentów: akt osobowych powoda, Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Wojskowych – (k. 24-34), zaświadczenia pozwanego o wysokości uposażenia (k. 42), oraz dokumentów

dot. przebiegu służby (k. 8-10) i decyzji (...) (k. 11), pismo powoda z dnia 5.05.2020 r. (k. 20). Sąd uznał przedłożone dokumenty za w pełni wiarygodne.

Powód dochodził odprawy emerytalnej na podstawie art. 92<sup>1</sup> §1 kodeksu pracy oraz w oparciu o przepis art. 48 ust.1 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej. Zgodnie z art. 48 ust.1 Układu Zbiorowego pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę inwalidzką przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości zależnej od stażu pracy. Do okresu pracy uprawniającego do odprawy wliczeniu podlegały wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia, a także okresy odbywania czynnej służby wojskowej, służby w organach bezpieczeństwa publicznego oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegały wliczeniu do okresu pracy, od którego zależały uprawnienia pracownicze. Staż pracy powoda obliczony w ww. sposób wynosił ponad 35 lat (50 lat i 6 miesięcy), co dawało prawo do maksymalnej odprawy, w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia. (art.48ust.3 w zw. z art.37ust.3 i 4 układu). Nie budziło wątpliwości, że powód, przed zatrudnieniem u pozwanego, otrzymał odprawę w związku ze zwolnieniem ze służby. Dla prawidłowej oceny prawnej niniejszego stanu faktycznego, Sąd odwołał się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9.12.2015r. I PK 1/15. W niniejszym wyroku wskazano, że żołnierz zawodowy nie jest pracownikiem, a odprawa przewidziana w art. 84 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych w zw. z art. 17 ustawy o uposażeniu żołnierzy (w brzmieniu obowiązującym przed 1 lipca 2004r.) nie jest świadczeniem ze stosunku pracy, do którego prawo zostało ustanowione w art. 92<sup>1</sup> § 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<sup>1</sup> § 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.

Sąd Najwyższy odniósł się także negatywnie do stwierdzenia, że świadczenie, przewidziane w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p., przysługuje jedynie w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, wobec czego uprawnienie do odprawy emerytalnej nie powstanie w związku z przejściem na emeryturę wojskową. Sąd Najwyższy wskazał, że omawiany przepis nie formułuje takiego wymagania, jak czynił to wprost art. 39 k.p. w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1.06.2004 r. Taka wykładnia prowadziłaby do pozbawienia prawa do odprawy emerytalnej zarówno pracownika, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, jednak przysługującą z odrębnego Funduszu Emerytur Pomostowych, jak i pracownika, który w sytuacji zbiegu prawa do emerytury z FUS oraz emerytury wojskowej, wybrał to ostatnie świadczenie jako korzystniejsze. Tym samym uprawnienie, wynikające z art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p., nie jest uwarunkowane przejściem na emeryturę z FUS.

Należy zatem stwierdzić, że w przypadku powoda zostały spełnione wszystkie przesłanki przysługiwania prawa do odprawy emerytalnej, o której mowa w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p., przy braku zaistnienia przesłanki negatywnej z art. 92<sup>1</sup> § 2 k.p. Niewątpliwie powód spełnił warunki do emerytury. Z dniem 30.06.2020 r. uległ rozwiązaniu stosunek pracy łączący strony, w tym powoda, mającego niejako podwójny status pracownika-emeryta. Z tym dniem nastąpiła w przypadku powoda zmiana statusu pracownika-emeryta na status wyłącznie emeryta, co należy uznać za przejście na emeryturę w rozumieniu art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. Między rozwiązaniem stosunku pracy i przejściem na emeryturę istniał związek czasowy. Należy zwrócić uwagę że powód w piśmie z dnia 5.05.2020 r. informował pozwanego o przejściu od 11.04.2018r. na uprawnienia emerytalne wskazując, że z tych przyczyn chce rozwiązać umowę o pracę na mocy porozumienia stron.

Otrzymanie przez powoda odprawy, przysługującej z tytułu zwolnienia ze służby wojskowej, nie wyłączało prawa do odprawy emerytalnej na podstawie art. 92<sup>1</sup> § 2 k.p. W Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej w zasadzie powielono treść art. 92<sup>1</sup> k.p., a w sposób szczegółowy odniesiono się do wysokości przysługującego świadczenia. Skoro zatem powód spełnił, przewidziane w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p., przesłanki przysługiwania prawa do odprawy emerytalnej, zaś, zgodnie z postanowieniami (...), po co najmniej 35 latach pracy odprawa emerytalna należy się w wysokości sześciokrotności miesięcznego wynagrodzenia. Na podstawie ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych z dnia 11.09.2003r. tekst jedn. 2020 poz. 860

w starym i nowym brzmieniu okres pełnienia zawodowej służby wojskowej wlicza się pracownikowi do okresu zatrudnienia w zakresie wszystkich uprawnień związanych z tym zatrudnieniem.

Odsetki ustawowe za opóźnienie zasądzone zgodnie z żądaniem od następnego dnia od ustania stosunku pracy, czyli 01.07.2020r. Roszczenie o odprawę emerytalną związane jest z rozwiązaniem stosunku pracy. Staje się ono zatem wymagalne w tej dacie (wyrok SN z 9.04.1998r. I PKN 509/97). O kosztach procesu orzeczono w ten sposób, iż Sąd uznał, iż pozwany jest Jednostką Skarbu Państwa i zastosował art. 94 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. ( Dz. U. 2020 poz.755).