



Sygn. akt I PK 1/15

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 9 grudnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. W.  
przeciwko [...] Oddziałowi Wojewódzkiego Narodowego Funduszu Zdrowia o  
odprawę emerytalną,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 grudnia 2015 r.,  
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w O.  
z dnia 26 września 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi  
Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

**UZASADNIENIE**

Sąd Rejonowy w O. wyrokiem z dnia 27 maja 2014 r. oddalił powództwo M. W. przeciwko [...]Oddziałowi Wojewódzkiemu Narodowego Funduszu Zdrowia o odprawę emerytalną.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia. Powód z dniem 1 lutego 2003 r. został zwolniony z zawodowej służby wojskowej i z tym dniem uzyskał emeryturę wojskową. W związku z zakończeniem służby wojskowej otrzymał odprawę na podstawie art. 84 ustawy z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych. Jako emeryt wojskowy podjął pracę w Regionalnym Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w O., a następnie w pozwanym Oddziale, z którym w dniu 30 kwietnia 2011 r. rozwiązał umowę o pracę na podstawie porozumienia stron. Postanowienie § 71 ust. 1 obowiązującego u strony pozwanej zakładowego układu zbiorowego pracy przewiduje, że pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, przysługuje odprawa. Z kolei § 71 ust. 4 tego układu zastrzega, że pracownik, który otrzymał odprawę emerytalną, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

W takim niespornym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że obecnie w orzecznictwie dominuje pogląd, iż zmiana statusu pracownika - emeryta na status wyłącznie emeryta uprawnia pracownika do odprawy emerytalnej, o ile pracownik wcześniej takiego świadczenia nie otrzymał (tak w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 1999 r., I PKN 654/98 i z dnia 13 stycznia 2011 r., III PK 18/10 oraz w uchwałach tego Sądu z dnia 25 stycznia 2002 r., III ZP 24/01 i z dnia 7 stycznia 2000 r., III ZP 18/99). Powód otrzymał w związku ze zwolnieniem ze służby wojskowej odprawę na podstawie art. 84 ustawy z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 10, poz. 55 ze zm.) i art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o uposażeniu żołnierzy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 76, poz. 693 ze zm.) w brzmieniu obowiązującym w dniu zwolnienia go ze służby wojskowej. W ocenie Sądu pierwszej instancji, wprowadzie odprawa ta przysługuje w każdym wypadku zwolnienia żołnierza zawodowego z zawodowej służby wojskowej, a więc nawet wtedy, gdy żołnierz po zwolnieniu ze służby nie nabędzie uprawnień emerytalnych,

to jednak prawo do odprawy wyższej niż minimalna (trzymiesięczna) zawsze będzie związane z nabyciem przez żołnierza prawa do emerytury wojskowej. Uprawnienia emerytalne żołnierze zawodowi uzyskiwali po 15 latach służby, a wtedy odprawa wypłacana na podstawie art. 84 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych i art. 17 ust. 1 ustawy o uposażeniu żołnierzy, była wyższa od minimalnej. Żołnierz zawodowy po zwolnieniu ze służby po 10 latach nie nabywa prawa do emerytury wojskowej i uzyskana w tej sytuacji odprawa stanowi formę gratyfikacji - nagrody za długoletnią, nienaganną służbę lub formę odszkodowania za utratę miejsca pracy z przyczyn niedotyczących żołnierza. Żołnierze, których służba wojskowa ustała po 15 latach, nabywają uprawnienia emerytalne, a co za tym idzie wyższą odprawę. Pełni ona wtedy funkcję odprawy emerytalnej wypłacanej w związku z zakończeniem służby wojskowej. Zdaniem Sądu Rejonowego, odprawa emerytalna przysługująca na podstawie art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. ma taki sam charakter jak odprawa wypłacana aktualnie na podstawie art. 94 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (wcześniej na podstawie art. 84 ustawy z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych). Ta pierwsza stanowi gratyfikację za staż pracy oraz za właściwe wykonywanie pracy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 listopada 2013 r., II PK 60/13). Z kolei ta druga - ulega zwiększeniu za każdy rok służby, a prawa do niej pozbawiony jest żołnierz, który w sposób kwalifikowany sprzeniewierzył się służbie.

Wyrokiem z dnia 26 września 2014 r. Sąd Okręgowy oddalił apelację powoda od powyższego wyroku.

Podzielając dokonane przez Sąd pierwszej instancji ustalenia i ocenę prawną co do tożsamości odprawy emerytalnej przewidzianej w Kodeksie pracy i odprawy „uregulowanej w pragmatykach wojskowych”, Sąd odwoławczy stwierdził, że zakres przedmiotowy drugiego z wymienionych wyżej świadczeń jest szerszy niż odprawy emerytalnej. Nie wyklucza to jednak uznania - w zakresie, w jakim świadczenie to jest wypłacane w związku z przejściem osoby uprawnionej na emeryturę wojskową - że świadczenia te mają taki sam charakter. Po zwolnieniu ze służby wojskowej powód otrzymał - na podstawie art. 84 ustawy z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych w związku z art. 17 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o uposażeniu żołnierzy - odprawę w łącznej wysokości

20.199,60 zł, stanowiącą równoważność 600% miesięcznego uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym. Wprawdzie odprawa ta przysługiwała w każdym wypadku zwolnienia żołnierza zawodowego ze służby wojskowej, nie tylko tego, który po jej ustaniu uzyskiwał prawo do emerytury wojskowej, ale nie stanowi to samo w sobie argumentu przemawiającego przeciwko uznaniu tego świadczenia w danych okolicznościach jako odprawy emerytalnej. Co prawda przedmiotowa odprawa nie jest uzależniona od przejścia na emeryturę wojskową po zwolnieniu z zawodowej służby wojskowej, ale jej wysokość uzależniona jest od tej okoliczności. Pogląd o jednorazowości odprawy przysługującej z tytułu zwolnienia ze służby wojskowej jest utrwalony w orzecznictwie Naczelnego Sądu Administracyjnego (tak w wyrokach z dnia 6 stycznia 2010 r., I OSK 804/09; z dnia 30 kwietnia 2009 r., I OSK 818/09; z dnia 22 września 2009 r., I OSK 66/09). W wyroku z dnia 27 maja 2009 r., I OSK 931/08 Naczelny Sąd Administracyjny wyjaśnił, że świadczenie to co do zasady jest podobne do odprawy emerytalnej lub rentowej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Z kolei Sąd Najwyższy wielokrotnie prezentował pogląd, że pracownik, który otrzymał odprawę w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, a następnie podjął zatrudnienie, które ustało w związku z ponownym przejściem na emeryturę lub rentę, nie może otrzymać kolejnej odprawy (wyrok z dnia 25 czerwca 1993 r., I PR 5/93 oraz uchwała z dnia 2 marca 1994 r., I PZP 4/94). Nie ma żadnych racjonalnie uzasadnionych podstaw, aby żołnierz, który otrzymał odprawę o charakterze i funkcjach odprawy emerytalnej, otrzymał świadczenie przewidziane w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. W myśl tego przepisu, pracownik spełnia warunki do odprawy emerytalnej wówczas, gdy spełnia warunki do emerytury, a uzyskane prawo do tego świadczenia wiązać się musi z ustaniem stosunku pracy. Przejście na emeryturę nie musi być jednak jedyną, wyłączną i bezpośrednią przyczyną rozwiązania stosunku pracy. Odprawa przysługuje bowiem z uwagi na fakt przejścia na emeryturę, niezależnie od przyczyn, które legły u podstaw rozwiązania stosunku pracy (tak Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 26 listopada 2013 r., II PK 60/13; z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 174/99; z dnia 6 czerwca 2000 r., I PKN 700/99; z dnia 11 października 2007 r., III PK 40/07). Ustawodawca nie wymaga, aby stosunek pracy ustał „z powodu” (z przyczyny)

przejścia na emeryturę. Tracą więc rację bytu argumenty powoda, że wypłacona mu odprawa nie stanowiła odprawy emerytalnej, gdyż jego zwolnienie ze służby wojskowej nie nastąpiło z powodu przejścia na emeryturę wojskową, ale z powodu upływu okresu wypowiedzenia dokonanego przez organ wojskowy. Skoro bowiem z dniem zwolnienia ze służby przyznano mu emeryturę wojskową, to wypłacona odprawa stanowiła odprawę wypłaconą w związku z przejściem na emeryturę. Co prawda powód nie pobierał świadczenia emerytalnego do dnia 31 stycznia 2004 r., ale było to spowodowane jego zawieszeniem - na podstawie art. 41 ust. 2 ustawy z dnia 10 grudnia 1993 r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych i ich rodzin - w związku z wypłatą rocznego uposażenia. Z dniem 3 listopada 2003 r. powód podjął zatrudnienie, a ustanie jego stosunku pracy nie łączyło się z nabyciem świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Z chwilą zaprzestania pracy powód nie przechodził zatem na emeryturę, lecz jedynie - będąc już pracownikiem, który pobierał emeryturę wojskową - powrócił do statusu emeryta wojskowego. W sferze jego uprawnień emerytalno-rentowych nie nastąpiła więc jakakolwiek zmiana wynikająca z zatrudnienia w pozwanym Oddziale. Sąd drugiej instancji podniósł, 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”. Sytuacja taka w przypadku powoda nie miała miejsca, gdyż po zaprzestaniu zatrudnienia u strony pozwanej nadal pobierał on emeryturę wojskową.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił: I. naruszenie prawa materialnego, tj.: 1) art. 84 ustawy z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych w związku z art. 17 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o uposażeniu żołnierzy, przez błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że odprawa wypłacona w oparciu o wymienione przepisy spełnia funkcję odprawy emerytalnej, o jakiej mowa w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. i § 71 ust. 1 układu zbiorowego pracy dla pracowników zatrudnionych w Narodowym Funduszu Zdrowia, a tym samym wyklucza prawo do kolejnej odprawy; 2) art. 92<sup>1</sup> § 2 k.p. oraz § 71 ust. 4 układu zbiorowego pracy dla pracowników Narodowego Funduszu Zdrowia, przez uznanie, że przepisy te mają zastosowanie w niniejszej sprawie (błąd w subsumcji); II. naruszenie prawa procesowego, a mianowicie art. 378 § 1 k.p.c., przez wyjście poza granice apelacji i

rozpoznanie sprawy także w kierunku spełnienia drugiej z przesłanek z art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. warunkującej prawo do odprawy emerytalnej, a mianowicie rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez uwzględnienie powództwa w całości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się usprawiedliwiona, aczkolwiek nie wszystkie podniesione w niej zarzuty mogą być uznane za zasadne.

Zarzut obraży art. 378 § 1 k.p.c., upatrywanej przez skarżącego w wyjściu przez Sąd drugiej instancji przy rozstrzygnięciu sprawy poza granice apelacji, nie może być uznany za skuteczny już tylko dlatego, że nie został bliżej uzasadniony w podstawach kasacyjnych. Niezależnie od tego, uchodzi uwadze skarżącego, że rozpoznanie sprawy w granicach apelacji w rozumieniu art. 378 § 1 k.p.c. oznacza, iż sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa procesowego, nie wiążą go natomiast zarzuty naruszenia prawa materialnego (por. mającą moc zasady prawnej uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55). Oznacza to, że w granicach apelacji mieści się rozpoznanie wszystkich prawnomaterialnych aspektów sprawy niezależnie od postawionych zarzutów i rozstrzygnięcie merytorycznie o zasadności zgłoszonych roszczeń. Nakłada to na sąd drugiej instancji obowiązek dokonania oceny prawnej żądania przez pryzmat mających zastosowanie przepisów prawa materialnego.

Zasadne okazały się zarzuty naruszenia prawa materialnego.

W pierwszym rzędzie Sąd odwoławczy (podobnie jak Sąd pierwszej instancji) pominął, że - jak wynika z przyjętych ustaleń - prawo do odprawy emerytalnej regulował obowiązujący u strony pozwanej układ zbiorowy pracy. W judykaturze Sądu Najwyższego podkreśla się, że odprawa emerytalna przysługuje

pracownikowi przechodzącemu na emeryturę nie abstrakcyjnie, lecz od pracodawcy, u którego pracownik przechodzący na emeryturę był zatrudniony w chwili przejścia na emeryturę. Prawo do odprawy emerytalnej przysługuje takiemu pracownikowi albo na podstawie przepisów ogólnych, powszechnie obowiązujących (art. 92<sup>1</sup> 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. 92<sup>1</sup> § 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 z dnia 18 marca 2010 r., II PZ 1/10, OSNP 2010 nr 17-18, poz. 208 oraz wyroki z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 160/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 97 i z dnia 7 kwietnia 2010 r., II PK 328/09, LEX nr 603418). Sąd drugiej instancji nie rozważał żądania powoda w takim kontekście prawnym, poprzestając na jego ocenie w aspekcie art. 92<sup>1</sup> k.p.

Zgodnie z art. 92<sup>1</sup> § 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. W myśl § 2 tego artykułu, pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa. Z ustalenia Sądu pierwszej instancji wynika, że brzmienia postanowień § 71 ust. 1 i 4 obowiązującego u strony pozwanej układu zbiorowego pracy są tożsame z regulacją zawartą w art. 92<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p. Za uzasadnione można zatem uznać

odwołanie się w tym zakresie przez Sąd odwoławczy do interpretacji powołanego przepisu.

W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że zmiana statusu pracownika lub pracownika - emeryta na status wyłącznie emeryta jest przejściem na emeryturę w rozumieniu art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. Następuje ono zawsze i tylko przez ustanie stosunku pracy. Dopóki bowiem trwa stosunek pracy osoba posiadające 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<sup>1</sup> § 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 Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 58/07, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 9, s. 479 oraz z dnia 2 października 2013 r., II PK 14/13, Monitor Prawa Pracy 2014 nr 2, s. 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<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.



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. Wbrew stanowisku Sądu drugiej instancji, poglądu o tożsamości odprawy emerytalnej przysługującej na podstawie art. 92<sup>1</sup> k.p. oraz przewidzianej w art. 17 ustawy o uposażeniu żołnierzy nie potwierdza również orzecznictwo sądów administracyjnych. Z judykatów powołanych w tym zakresie przez Sąd odwoławczy wynika jedynie pogląd o podobieństwie tych świadczeń ze względu na ich jednorazowość. Oznacza to tyle, że z samego faktu dwukrotnego zwolnienia żołnierza z zawodowej służby wojskowej nie można wywodzić tezy o prawie do dwukrotnego otrzymywania odprawy. W przypadku, gdy żołnierzowi wypłacono odprawę z tytułu zwolnienia ze służby, to pomimo, że decyzja o zwolnieniu została wyeliminowana z obrotu prawnego, nie ma on już prawa do kolejnej odprawy, a jedynie uprawnienie do odpowiedniego uzupełnienia otrzymanej odprawy (por. także wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 4 grudnia 2009 r., I OSK 568/09, LEX nr 582483 i powołane w nim wcześniejsze orzecznictwo).

Sąd drugiej instancji wyraził również pogląd, że uprawnienie pracownika wynikające z art. 92<sup>1</sup> § 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 (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 748 ze 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; jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 965 ze 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 Sądu Najwyższego 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<sup>1</sup> § 1 k.p.

Z tych wszystkich względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 i odpowiednio stosowanego art. 108 § 2 k.p.c.

kc