

Sygn. akt IV P 246/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 czerwca 2014 roku

Sąd Rejonowy w Gdyni IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Joanna Wojnicka-Blicharz

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Anna Klasa

po rozpoznaniu w dniu 3 czerwca 2014 roku w Gdyni

na rozprawie

sprawy z powództwa R. G.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G.

o odprawę rentową

I. zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. na rzecz powoda R. G. kwotę 31250, 45 złotych brutto /trzydzieści jeden tysięcy dwieście pięćdziesiąt złotych i czterdzieści pięć groszy/ tytułem odprawy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 6 listopada 2013 roku do dnia zapłaty;

II. umarza postępowanie w pozostałym zakresie;

III. nakazuje ściągnąć od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gdyni kwotę 1563 złotych /jeden tysiąc pięćset sześćdziesiąt trzy/ tytułem opłaty sądowej od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy prawa;

IV. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 4464, 35 złotych /cztery tysiące czterysta sześćdziesiąt cztery złote i trzydzieści pięć groszy/.

**Sygn. akt IV P 246/14**

## UZASADNIENIE

Powód R. G. wniósł pozwem z dnia 03 stycznia 2014 r. doręczonym do tut. Sądu w dniu 13 stycznia 2014 r. skierowanym przeciwko pozwanemu Przedsiębiorstwu (...) Spółce z o.o. z siedzibą w G. (dalej (...)) o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz odprawy rentowej.

W uzasadnieniu powód wywodził, iż nabył uprawnienie do renty z tytułu niezdolności do pracy na mocy decyzji ZUS z dnia 14 czerwca 2012 r. W treści przedmiotowej decyzji ustalono, iż od dnia 29 marca 2013 r. nabył prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy. Rentę tę ZUS przyznał powodowi do 31.03.2013 r. Następnie na mocy kolejnej decyzji ZUS z dnia 28 października 2013 r. powód nabył prawo do renty na dalszy okres do 31 października 2016 r. Powód stwierdził, iż po otrzymaniu decyzji ZUS powiadomił pracodawcę o przyznaniu mu prawa do renty, jednakże pozwany zignorował jego wniosek. Powód stwierdził, iż pozostaje w poczuciu krzywdy i nierównego traktowania w porównaniu z innymi pracownikami spółki, kończącymi pracę i przechodzącymi na rentę lub emeryturę, a poczucie to jest tym silniejsze, jako że w pozwanym PKT pracował nieprzerwanie od dnia 01 września

1970 r. do dnia 04 października 2010 r. Powód wskazał, iż pouczono go, że odprawa rentowa przysługuje w sytuacji łącznego spełnienia przesłanek określonych w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p.: zaprzestania pracy oraz uzyskania prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy. Powód stwierdził, iż orzecznictwo Sądu Najwyższego bezspornie potwierdza, że odprawa rentowa ma charakter powszechny w tym sensie, że każdy pracownik, który przestaje być pracownikiem w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przynajmniej raz w życiu powinien otrzymać odprawę z tego tytułu. Powód wskazał, iż w uzasadnieniu wyroku z dnia 20 marca 2009 r. w sprawie II PK 238/08 Sąd Najwyższy podkreślał, że odprawa jest świadczeniem powszechnym, jednorazowym i w razie wątpliwości przepisy powinny być tak interpretowane, aby długoletni pracownik nie został pozbawiony tego uprawnienia. W wyroku z dnia 4 czerwca 2002 r. w sprawie I PKN 346/01 Sąd Najwyższy stanął natomiast na stanowisku, że prawo do odprawy pieniężnej należy do uprawnień płacowych pracownika, których można go pozbawić w razie określonej normatywnie przeszkody. Powód stwierdził, iż w jego przypadku zachowany jest związek między ustaniem stosunku pracy, a przejściem na rentę chorobową, bowiem występuje następstwo prawne między rozwiązaniem stosunku pracy za porozumieniem stron, a uzyskaniem prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, poprzedzone długotrwałą chorobą. Powód stwierdził, iż zasady doświadczenia życiowego oraz zasady współzycia społecznego nakazują wyłączenie dywagacji na temat okoliczności, w których podpisał zgodę na rozwiązanie umowy o za porozumieniem stron. Powód stwierdził, iż wystąpił z wnioskiem o odprawę rentową, niestety jednak spotkał się z odmową.

W wykonaniu zobowiązania Sądu do usunięcia braków formalnych pozwu powód wskazał, iż domaga się tytułem odprawy rentowej kwoty 31.481,87 zł brutto stanowiącej w świetle postanowień (...) równowartość 700 % podstawy wymiaru, którą to podstawę wylicza się jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Powód wskazał, iż do wyliczenia wysokości odprawy rentowej przyjął średnie zarobki z trzech miesięcy poprzedzających okres niezdolności do pracy z powodu choroby, tj. kwotę 4.497,41 zł brutto.

W odpowiedzi na pozew pozwana Spółka wniosła o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana Spółka przyznała, iż na wniosek powoda rozwiązała z powodem umowę o pracę za porozumieniem stron ze skutkiem na dzień 04 października 2010 r. Pozwany zaznaczył jednak, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę było ustalenie, że w dniu 03 października 2010 r. powód świadczył pracę znajdując się pod wpływem alkoholu, którego stężenie wynosiło ponad dwa promile. Pozwany stwierdził, iż rozpoczął przygotowania do rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, powód złożył jednak wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron na co pozwany przystał, po stwierdzeniu że powód jest już trzeźwy i świadomie podejmuje decyzję. Pozwany stwierdził, że dla wszystkich uczestników tych zdarzeń oczywiste było, że wyłączną przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem jest świadczenie przez niego pracy w stanie po spożyciu alkoholu. Pozwany zaznaczył, że badanie trzeźwości powoda przeprowadzono przy użyciu urządzenia A.-Sensor (...) wersja 51RB, które to urządzenie jest identyczne z używanymi przez policję. Pozwany stwierdził dalej, iż powód zgłosił się do niego po ponad 3 latach i zażądał pismem z dnia 05 listopada 2013 r. wypłaty odprawy rentowej. Pozwany pismem z dnia 07 listopada 2013 r. odmówił wypłaty świadczenia. Pozwany wskazał, że powód wcześniej nie informował go o fakcie przyznania renty. Z ostrożności, przed wdaniem się w spór co do istoty sprawy, pozwany zgłosił zarzut przedawnienia roszczenia. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09 kwietnia 1998 r. wydany w sprawie I PKN 508/97 pozwany stwierdził, iż roszczenie o wypłatę odprawy jest wymagalne od dnia ustania stosunku pracy nawet, jeżeli prawo do renty zostało przyznane już po rozwiązaniu umowy o pracę. Pozwany wskazał, iż okres przedawnienia w prawie pracy wynosi 3 lata, zatem roszczenie powoda przedawniło się najpóźniej w dniu 05 października 2013 r., podczas gdy pozew złożono dopiero w styczniu 2014 r. Pozwany zaznaczył, że spór dotyczy raczej interpretacji przepisów prawa, niż okoliczności faktycznych. Pozwany wskazał, że zgodnie z przepisem 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. Obowiązujący u pozwanego (...) modyfikuje wskazany przepis Kodeksu pracy w zakresie wysokości odprawy uzależniając ją od stażu pracownika. Jednocześnie zapis art. 24 (...) nie reguluje zasady nabycia prawa do odprawy emerytalnej pozostawiając w mocy w tym zakresie powszechnie obowiązujące przepisy prawa. W tej sytuacji orzecznictwo sądów odnoszące się do art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. można w odniesieniu do niniejszej sprawy

zastosować wprost. Pozwany stwierdził, iż w jego ocenie powód nie spełnił w dacie rozwiązania umowy o pracę drugiej z niezbędnych przesłanek nabycia prawa do odprawy rentowej, tj. nie wystąpił związek między ustaniem zatrudnienia i przejściem na rentę. Pozwany stwierdził, iż w przypadku rozwiązania umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie byłoby żadnych wątpliwości co do niezasadności roszczenia powoda. Nie powinno jednak ich być także w przypadku rozwiązania umowy za porozumieniem stron. Pozwany stwierdził, że powód nie powinien uzyskać świadczenia tylko z tego powodu, że pozwany przystał na jego propozycję rozwiązania umowy. Pozwany wskazał, iż w chwili rozwiązywania umowy o pracę nie było jakiegokolwiek związku przyczynowego z przejściem powoda na rentę 18 miesięcy później. Powód nie chorował przed rozwiązaniem umowy o pracę. Jak wynika z dokumentów dopiero w dniu rozwiązania umowy o pracę na swój wniosek powód rozpoczął zwolnienie lekarskie. Pozwany stwierdził, iż gdyby powód nie dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych z pewnością w odpowiednim czasie uzyskałby odprawę. Pozwany wskazał, iż hipotetyczna wysokość odprawy powoda wynosi 31.250,45 zł brutto.

W piśmie procesowym z dnia 31 marca 2014 r. powód stwierdził, iż podtrzymuje roszczenie o zasądzenie odprawy rentowej w kwocie 31.250,45 zł brutto z odsetkami liczonymi od dnia 06 listopada 2013 r. do dnia zapłaty.

Na rozprawie w dniu 03 czerwca 2014 r. powód cofnął pozew ponad kwotę 31.250,45 zł brutto. Pozwana a cofnięcie pozwu w części wyraziła zgodę.

/protokół rozprawy k. 100/

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód R. G. był zatrudniony w pozwanym Przedsiębiorstwie (...) Spółce z o.o. z siedzibą w G. oraz jego poprzednikach prawnych w okresie od dnia 01 września 1970 r. do dnia 04 października 2010 r., ostatnio na stanowisku elektromontera stacji trakcyjnej.

/Dowód: świadectwo pracy k. 12, świadectwa pracy k. 13-17/

W dniu 03 października 2010 r. powód świadczył pracę pod wpływem alkoholu na podstacji R.. Badanie przeprowadzone przez J. J. z polecenia i przy obecności dyspozytora W. D. alkomatem A.-Sensor (...) wykazało odpowiednio 1,08 (godz. 18.25), 1,07 (godz. 18.40) oraz 1,07 (godz. 18.55) promila alkoholu w wydychanym powietrzu. Z czynności został sporządzony stosowny protokół, który został następnie bez zastrzeżeń podpisany przez powoda.

/Dowód: raport akta osobowe k. C2, protokół akta osobowe k. C3/

W dniu 3 października 2010 roku powód świadczył pracę na zmianie od godziny 8 – 20. Tego dnia bezpośredni przełożony powoda – Z. M. -został zawiadomiony telefonicznie przez innego pracownika o stanie powoda po spożyciu alkoholu. W związku ze zdarzeniem, w dniu 4 października 2010 roku Kierownik Wydziału Podstacji Sieci Z. M. poinformował Zastępcę Prezesa Zarządu PKT o pełnieniu przez powoda w dniu 03 października 2010 r. służby na podstacji R. w stanie wskazującym na spożycie alkoholu i zasygnalizował, że stanowi to naruszenie Kodeksu K. – art. 52 k.p. Tego dnia powód przyszedł do kierownika pozwanej, którego zapyta się co dalej z nim będzie. Z. M. poradził powodowi, aby udał się do zarządu i poprosił o inny łagodniejszy sposób rozwiązania umowy o pracę, aby umożliwić powodowi pracę w innej firmie. Prezes pozwanej po rozmowie z powodem zgodził się na rozwiązanie z nim umowy o pracę w drodze porozumienia stron.

Dowód: pismo akta osobowe k. C4, podanie akta osobowe k. C5, zeznania świadków J. J. k. 96-97, Z. M. k. 96-98, zeznania powoda R. G. k. 99-100, świadectwo pracy k. 12//

W dniu 04 października 2010 r. powód dostarczył do pozwanego zakładu pracy zwolnienie lekarskie. Tego samego dnia strony rozwiązały umowę o pracę za porozumieniem stron.

/Dowód: podanie akta osobowe k. C5, okoliczności bezsporne/

Powód przebywał na przedmiotowym zwolnieniu lekarskim aż do wykorzystania okresu zasiłku chorobowego to jest do dnia 3 kwietnia 2011 roku, a następnie od dnia 4 kwietnia 2011 roku do dnia 28 marca 2012 roku świadczenie rehabilitacyjne.

Decyzją z dnia 10 kwietnia 2012 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. przyznał powodowi prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy od dnia 29 marca 2012 r., tj. od zaprzestania pobierania przez powoda świadczenia rehabilitacyjnego do dnia 31 marca 2013 r.

Decyzją z dnia 28 października 2013 r. ZUS ustalił prawo powoda do renty za dalszy okres, tj. od dnia 01 października 2013 r. do dnia 31 października 2016 r.

/Dowód: decyzja k. 6-7, decyzja k. 8, zaświadczenie o pobieraniu świadczeń k. 9/

R. G. w okresie zatrudnienia w pozwanej chorował na serce, kręgosłup oraz przewlekłą obturacyjną chorobę płuc. Przyczyną niezdolności do pracy od dnia 4 października 2010 roku do 3 kwietnia 2011 roku oraz świadczenia rehabilitacyjnego a następnie renty z tytułu niezdolności do pracy są u powoda te same schorzenia – serce, kręgosłup oraz pochnp.

/dowód: zeznania powoda R. G. k. 99-100 w zw. z k. 95-96, okoliczności bezsporne/

Pismem z dnia 05 listopada 2013 r. powód zwrócił się do pozwanej Spółki z wnioskiem o wypłatę odprawy rentowej. W treści wniosku powód wskazał, iż w dniu 04 października 2010 r., tj. w dniu, w którym przedstawiono mu do podpisania pismo o rozwiązaniu umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron, dostarczył do zakładu pracy zwolnienie lekarskie. Powód wskazał, iż przebywał na zwolnieniu lekarskim aż do wyczerpania okresu zasiłkowego, po czym z uwagi na okoliczność, iż jego stan zdrowia nie ulegał poprawie, lekarz skierował go na świadczenie rehabilitacyjne bezpośrednio po zakończeniu okresu pobierania zasiłku chorobowego. Powód wskazał informacyjnie, że ze świadczeń rehabilitacyjnych korzystał nieprzerwanie do dnia 28 marca 2012 r., natomiast od dnia 29 marca 2012 r. przyznano mu rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy do dnia 31 marca 2013 r. Powód wskazał, iż aktualnie oczekuje na kolejną decyzję o przyznaniu renty na stałe. Powód stwierdził, iż w sytuacji, w której ostatni okres zatrudnienia przepracował w pozwanej Spółce, nabył prawo do odprawy rentowej u ostatniego pracodawcy. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego powód stwierdził, iż pracownik, z którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy, a którego niezdolność do pracy z powodu choroby zaczęła się jeszcze w dniu, gdy był w zatrudnieniu i ta niezdolność do pracy po okresie zasiłkowym doprowadziła do okresu korzystania ze świadczenia rehabilitacyjnego, a następnie bezpośrednio do renty, powinien być traktowany jak przechodzący na rentę bezpośrednio po ustaniu zatrudnienia. W odpowiedzi pozwany odmówił wypłaty żadanego przez powoda świadczenia z tytułu odprawy rentowej. Pozwany zaznaczył, że powód pominął okoliczność, iż przyczyną złożenia przez powoda wniosku o rozwiązanie umowy o pracę było stwierdzenie wykonywania przez powoda pracy dzień wcześniej pod wpływem alkoholu, a rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron miało na celu jedynie uniknięcie konsekwencji w postaci rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Pozwany zakwestionował istnienie związku przyczynowego między ustaniem zatrudnienia a przejściem przez powoda na rentę. Wskazał również, iż podnoszone przez powoda roszczenie jest przedawnione.

/Dowód: wniosek powoda k. 11/

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda za okres ostatnich trzech miesięcy przed rozwiązaniem umowy o pracę wyliczone według zasad obowiązujących dla ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 4.464,35 zł brutto.

/Dowód: zaświadczenie k. 50/

Zgodnie z art. 24 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy zawartego w dniu 11 lipca 2003 roku dla Przedsiębiorstwa (...) spółki zoo w G. pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę

przysługuje odprawa pieniężna w wysokości 500 procent podstawy wymiaru po 30 latach pracy, który to procent wzrasta o kolejne 100 procent po każdym następnym 5 letnim okresie zatrudnienia. Powód legitymował się w dniu 4 października 2010 roku ponad 40 letnim stażem pracy w pozwanej.

/Dowód: zaświadczenie k. 49, (...) wraz z załącznikami k. 59-73/

### ***Sąd zważył, co następuje:***

Powyższy stan faktyczny został ustalony przez Sąd na podstawie dowodów z dokumentów, w tym dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powoda, dowodów z zeznań świadków J. J. i Z. M. oraz dowodu z przesłuchania stron, który to dowód Sąd ograniczył do przesłuchania powoda z uwagi na niestawiennictwo strony pozwanej na rozprawie w dniu 03 czerwca 2014 r.

Dowody z dokumentów zostały uznane przez Sąd za wiarygodne, albowiem nie budziły one wątpliwości Sądu tak w zakresie autentyczności jak i twierdzeń w nich zawartych, a żadna ze stron postępowania nie kwestionowała ich mocy dowodowej. Podobnie jako wiarygodne Sąd ocenił zeznania przesłuchanych w sprawie świadków, jak i zeznania powoda przesłuchanego w charakterze strony postępowania. Zeznania świadków jak i powoda były rzeczowe, logiczne i spójne z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Zauważyć wypada, że stan faktyczny sprawy nie był co do zasady pomiędzy stronami sporny, każda z nich wiązała natomiast z nim odmienne konsekwencje prawne.

### **Powództwo jako zasadne zasługuje na uwzględnienie .**

Powód dochodził w przedmiotowym procesie zasądzenia od pozwanego odprawy rentowej na podstawie art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. w wysokości określonej w art. 24 ust. 1 obowiązującego w pozwanym (...) z dnia 11 lipca 2003 r.

Zgodnie z treścią 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. Przedmiotowy przepis został dodany do Kodeksu pracy na mocy ustawy z dnia 02 lutego 1996 r. zmiana ustawy – Kodeks pracy oraz zmiana niektórych ustaw (Dz. U. 1996 Nr 24, poz. 110) w dniu 02 czerwca 1996 r. i od tej momentu należy datować wprowadzenie do prawa pracy zasady powszechności odprawy rentowej. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 7 stycznia 2000 r. wydanej w sprawie III ZP 18/99: „Wprowadzenie do Kodeksu pracy powyższego unormowania (art. 92<sup>1</sup> k.p.) oznacza, że odprawa nabrała charakteru powszechnego świadczenia, to jest świadczenia przysługującego wszystkim pracownikom, których stosunek pracy ustał w warunkach określonych tym przepisem. Brak innych - poza przewidzianymi w art. 92<sup>1</sup> k.p. - warunków nabycia prawa do odprawy uzasadnia tezę, że omawiane świadczenie przysługuje bez względu na rodzaj umowy o pracę (terminowa czy bezterminowa), przyczynę niezdolności do pracy (ogólny stan zdrowia, choroba zawodowa czy wypadek przy pracy), zakres tej niezdolności (całkowita czy częściowa), charakter renty (stała czy okresowa).”

Ustawodawca w omawianym przepisie nie tylko zaznaczył powszechność świadczenia jakim jest odprawa, ale także w art. 92 par 2 [1] kp postanowił, że świadczenie to ma charakter jednorazowy.

Jednorazowość odprawy zarówno na gruncie kodeksu pracy była stanowiskiem wielokrotnie powtarzającym w orzecznictwie sądów powszechnych i Sądu Najwyższego (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 1994 roku w sprawie I PZP 4/94, OSNAPiUS 1994/2/24 oraz wyroki z dnia: 25 czerwca 1993 roku w sprawie I PR 5/93, niepublikowany; 17 listopada 1999 roku w sprawie I PKN 359/99, OSNP 2001/7/218; 1 grudnia 1999 roku w sprawie I PKN 386/99, Prawo Pracy 2000 nr 5 s. 31; 17 lutego 2005 roku w sprawie II PK 235/04, OSNP 2005/18/287; 5 marca 2006 roku w sprawie II PK 215/06, OSNP 2007/ 5-6/ 65; 5 czerwca 2007 roku w sprawie I PK 58/07, OSP 2008/11/117 i z 11 października 2007 roku w sprawie III PK 40/07, LEX nr 338805).

Omawiając pozostałe przesłanki odprawy emerytalnej lub rentowej stwierdzić należy, że ustawodawca w kodeksie pracy postanowił, że warunkiem przyznania prawa do odprawy jest „ustanie” stosunku pracy w związku z przejściem

na emeryturę lub rentę. Poprzez ustanie stosunku pracy rozumie się rozwiązanie stosunku pracy zarówno wskutek złożenia oświadczeń woli stron jak i wskutek innych zdarzeń prawnych. Ustanie stosunku pracy jest więc pojęciem szerszym aniżeli rozwiązanie umowy o pracę. Ustanie stosunku pracy może być spowodowane zarówno rozwiązaniem umowy za porozumieniem stron, wypowiedzeniem przez jedną ze stron czy też upływem czasu na jaki umowa była zawarta /porównaj Komentarz do Kodeksu Pracy, Michał Culepa ABC, numer 68986/. W rozumieniu cytowanych przepisów przejście na emeryturę czy rentę nie musi być więc wyłączną przyczyną ustania stosunku pracy. Sąd Najwyższy słusznie w wyrokach z dnia 28 lipca 1999 roku / I PKN 174/99 / oraz z dnia 26 sierpnia 1999 roku I PKN 212/99 stwierdził, że skoro przepis art. 92 [1] kp posługuje się sformułowaniem „ustania” stosunku pracy a nie rozwiązania to wygaśnięcie stosunku pracy wskutek upływu czasu na jaki zawarto umowę o pracę nie wyklucza jego związku z przejściem na emeryturę czy rentę.

Związek przyczynowy pomiędzy ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę czy rentę jest kolejną przesłanką prawa do odprawy. Związek powyższy może mieć charakter czasowy wówczas, gdy rozwiązanie umowy zbiega się z nabyciem prawa do świadczenia, bądź charakter przyczynowy – ustanie umowy następuje z tego względu, że pracownikowi przysługuje prawo do świadczenia, czasowo – przyczynowy, gdzie przyczyną rozwiązania umowy jest nabycie prawa do świadczenia bądź ostatecznie funkcjonalny, oznaczający to, że ustanie stosunku pracy definitywnie zmienia status osoby pracującej na status emeryta czy rencisty.

Należy zwrócić na to, iż w orzecznictwie przyjmuje się, że w celu skutecznego nabycia przez pracownika prawa do odprawy emerytalnej nie jest konieczne rozwiązanie z nim stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę (z powodu uzyskania uprawnień do pobierania świadczeń emerytalnych) czy przejścia na rentę. Nie jest również konieczne, aby przejście na emeryturę czy rentę nastąpiło równocześnie z rozwiązaniem z tego powodu stosunku pracy. Przepisy szczególnie przewidujące prawo do odprawy emerytalnej, nie przewidują możliwości pozbawienia prawa do tego świadczenia wyłącznie z tego powodu, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z innej przyczyny (w tym z upływem terminu, na który została zawarta umowa czy za porozumieniem stron). W takiej sytuacji niezbędnym jest przejście pracownika, po ustaniu tego stosunku pracy, na emeryturę bądź rentę z uwagi na spełnianie warunków uprawniających do nabycia prawa do tego świadczenia. Powyższy pogląd, z którego wynika, iż związek ustania stosunku pracy z przejściem na emeryturę nie musi być przyczynowo-skutkowy, ale może być tylko funkcjonalny albo czasowy, wyrażony został w tezie 3 wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2008 roku w sprawie I PK 54/08.

Zauważyć należy, że zgodnie uznawane jest, iż prawo do pieniężnej odprawy emerytalnej lub rentowej należy do płacowych uprawnień pracowniczych, których można pozbawić pracownika wyłącznie w razie wystąpienia normatywnie określonej przeszkody (przesłanki negatywnej) jego nabycia, którą jest wyłącznie zakaz ponownego nabycia tego prawa przez pracownika, który wcześniej otrzymał odprawę (art. 92<sup>1</sup> § 2 k.p.). Zatem uznanie, iż inne przyczyny mogą stanowić podstawę do odmowy przyznania odprawy winny być w sposób szczególny uzasadnione.

W niniejszej sprawie strona pozwana wnosząc o oddalenie powództwa wywodzi, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem w dniu 4 października 2010 roku było stwierdzenie bycia pod wpływem alkoholu w czasie godzin pracy w dniu 3 października 2010 roku. Pozwany zatem twierdzi, że brak jest związku przyczynowego pomiędzy zakończeniem stosunku pracy z powodem a przejściem na rentę.

Stanowisko pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem jak wywiedziono wcześniej, „związek” ustania stosunku pracy pracownika z przejściem na rentę musi być interpretowany w sposób szeroki, skoro prawo do odprawy jest świadczeniem powszechnym i jednorazowym. Wskazuje się, iż przedmiotowy przepis dotyczy nie tylko związku przyczynowego pomiędzy ustaniem stosunku pracy a przejściem na rentę, lecz odnosi się również do sytuacji, gdy związek ten ma charakter czasowy bądź funkcjonalny. Wąskie rozumienie "związku" ustania zatrudnienia z uzyskaniem przez pracownika prawa do renty nie uwzględniałoby zdarzających się wypadków braku zharmonizowania przepisów prawnych i ignorowałoby obiektywne aspekty życia codziennego, prowadząc niejednokrotnie do pozbawienia pracownika możliwości skorzystania z prawa do odprawy pieniężnej tylko dlatego, że z przyczyn od niego niezależnych przejście na rentę nie zbiegło się w czasie z ustaniem zatrudnienia. Należy zatem stwierdzić, że skoro ustawodawca uzależnił prawo do odprawy od "związku" - a nie np. od "powodu" lub "przyczyny"

- ustania zatrudnienia z nabyciem uprawnień do renty z tytułu niezdolności do pracy, chciał zapobiec takim właśnie sytuacjom.

Stanowisko procesowe pozwanego prawdopodobnie zasługiwałoby na uwzględnienie gdyby pozwany pracodawca faktycznie rozwiązał stosunek pracy z powodem z uwagi na ciężkie naruszenie przez niego obowiązków pracowniczych w dniu 3 października 2010 roku i stwierdzenie u niego stanu po spożyciu alkoholu w czasie pracy, gdyż wówczas powód nie zasługiwałby na gratyfikację. W niniejszej sprawie, co jest okolicznością bezsporną i wynika ewidentnie dodatkowo ze świadectwa pracy, pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę w trybie porozumienia stron. Powyższy sposób rozwiązania umowy o pracę był spowodowany tym, że pozwany docenił okoliczność długoletniego zatrudnienia powoda oraz dał mu możliwość ewentualnego ponownego starania się o pracę w pozwanej spółce, co wynika z zeznań powoda jak i bezpośredniego przełożonego powoda Z. M.. Taki stan faktyczny eliminuje możliwość powoływania się przez pozwaną na rozwiązanie umowy o pracę z powodem w trybie art. 52 par 1 kp, skoro w rzeczywistości stosunek pracy powoda z pozwanym nigdy nie został rozwiązany w trybie dyscyplinarnego natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę. Przyczyną ustania stosunku pracy było porozumienie stron, którego nie można na etapie postępowania o odprawę przekształcić dla celów obronnych pozwanego w rozwiązanie umowy w innym trybie. Porozumienie stron jest wspólnym oświadczeniem woli pracodawcy i pracownika i nie jest koniecznym podawanie przyczyn tego oświadczenia woli, chyba że któraś ze stron powoływała się na wadę oświadczenia woli, co nie miało miejsce w tej sprawie.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie podziela w całej rozciągłości wywód Sądu Najwyższego w uzasadnieniu wyroku z dnia 26 listopada 2013 roku sygn. II PK 60/13 – baza LEX, gdzie Sąd ten stwierdził, że prawo do odprawy emerytalnej wynika także z „ustania” zatrudnienia, gdy pracodawca zawiera ugody sądową i odstępuje od rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 kp. Sąd Najwyższy w tej sprawie uznał, że prawo do odprawy przysługuje nawet wówczas gdy pomimo wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 par 1 kp pracodawca w drodze ugody sądowej cofa własne oświadczenie i rozwiązuje stosunek pracy w drodze porozumienia stron. Należy uznać, że zasadne jest tym samym stwierdzenie, że związek przyczynowy z ustaniem zatrudnienia i przejściem na rentę tym bardziej istnieje, gdy od początku rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w trybie porozumienia stron niezależnie od przyczyn tego oświadczenia woli, co miało miejsce w tej sprawie. Powyższe stanowisko znajduje potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2009 r. w sprawie II PK 238/08, zgodnie z którym: „Odprawa emerytalno-rentowa ma na celu złagodzenie skutków utraty pracy i przejścia na rentę. To jest jej ratio i ten cel wyłącza możliwość oceny roszczenia o odprawę z punktu widzenia niezgodności z zasadami współżycia społecznego z powołaniem się na sposób i przyczynę rozwiązania stosunku pracy, jako jedyne elementy mające świadczyć o nadużyciu prawa. Z założenia bowiem odprawa emerytalno-rentowa nie jest powiązana ze sposobem i przyczyną ustania stosunku pracy, nie spełnia funkcji wychowawczej lecz ma charakter kompensacyjny.” (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia z dnia 2 marca 2010 r. w sprawie II PK 239/09).

Stwierdzić należy, że w tej sprawie, prawo do odprawy nie zostało zniweczone poprzez fakt, iż powód nie od razu udał się na rentę z tytułu niezdolności do pracy, lecz uczynił powyższe po wyczerpaniu zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego. Zauważyć trzeba bowiem, że często przed wydaniem przez ZUS decyzji w sprawie renty nie można z całą pewnością stwierdzić, czy spełnione są wszystkie wymagania przewidziane dla nabycia renty. Należy stwierdzić nadto, iż zgodnie z brzmieniem art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. odprawa rentowa przysługuje pracownikowi, a nie byłemu pracownikowi, mimo to twierdzenie, że odprawa przysługuje tylko pracownikowi, a nie byłemu pracownikowi, nie jest trafne. Wielokrotnie przepisy prawa pracy posługują się pojęciem pracownika obejmując zakresem tego pojęcia także byłego pracownika. Ponadto, interpretacja taka pozbawiała by przykładowo prawa do odprawy rentowej pracowników długotrwale niezdolnych do pracy z powodu choroby.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 lipca 2012 roku wydanym w sprawie I PK 24/12 słusznie stwierdził, że przesłankami prawa do odprawy rentowej są rozwiązanie stosunku pracy, przyznanie prawa do renty oraz związek funkcjonalny pomiędzy nimi. Przyznanie prawa do renty może tym samym nastąpić po pewnym czasie od ustania stosunku pracy, byle między nimi występował związek funkcjonalny. Stwierdzić należy, że związek funkcjonalny zachowany jest

wówczas gdy pracownik stał się niezdolny do pracy wskutek choroby stwierdzonej w czasie zatrudnienia i prowadzącej, po nieprzerwanym okresie pobierania zasiłku chorobowego, do przyznania mu renty. Zauważyć trzeba bowiem, że często przed wydaniem przez ZUS decyzji w sprawie renty nie można z całą pewnością stwierdzić, czy spełnione są wszystkie wymagania przewidziane dla nabycia renty.

Funkcjonalny związek przyczynowy pomiędzy ustaniem zatrudnienia a przyznaniem prawa do odprawy istnieje wówczas, gdy pracownik i byłby pracownik który od daty zakończenia stosunku pracy przebywa na zasiłku chorobowym i świadczeniu rehabilitacyjnym a następnie udaje się na rentę ostatecznie staje się jedynie rencistą, co nastąpiło w przypadku powoda z dniem 29 marca 2012 roku. Niezdolność do pracy powoda, która ostatecznie była przyczyną udania się na rentę z tytułu niezdolności do pracy istniała z całą pewnością w dniu 4 października 2010 roku, a zatem w ostatnim dniu zatrudnienia, kiedy to powód legitymował się zwolnieniem lekarskim. Powód zeznał ponadto, że już w okresie pracy cierpiał na choroby serca, kręgosłupa oraz pochw, co potwierdził jego przełożony Z. M.. Postępowanie dowodowe w tym zeznania powoda potwierdziły, że te same przyczyny były powodem ciągłości zwolnienia lekarskiego, świadczenia rehabilitacyjnego i renty z tytułu niezdolności do pracy. W kontekście powyższych ustaleń faktycznych stwierdzić należy, że pomiędzy ustaniem zatrudnienia w dniu 4 października 2010 roku a udaniem się na rentę przez powoda z dniem 28 marca 2010 roku istnieje ewidentny związek funkcjonalny.

Odnosząc się do zarzutu przedawnienia roszczenia powoda wywiezionego przez pozwanego stwierdzić trzeba, że zarzut ten nie zasługuje na uwzględnienie. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem bieg trzyletniego terminu przedawnienia ustanowiony w art. 291 § 1 k.p. liczyć należy od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. O wymagalności zaś roszczenia decyduje chwila, kiedy uprawniony mógł zażądać spełnienia świadczenia (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 23 lipca 2013 r. w sprawie III APa 18/13, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2010 r. w sprawie I PK 186/09, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 1981 r. w sprawie I PRN 6/81). W niniejszej sprawie powód mógł się domagać odprawy rentowej w chwili ustalenia jego prawa do renty, to jest najwcześniej od dnia 31 marca 2012 r. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 listopada 1988 r. w sprawie II PRN 11/88: „Roszczenie o jednorazowe odszkodowanie staje się wymagalne, gdy poszkodowany pracownik ma realną możliwość żądania zaspokojenia roszczenia. Przede wszystkim musi on wiedzieć, że wskutek wypadku doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu. Dopóki więc nie ma on takich wiadomości, nie ma możliwości żądania zaspokojenia roszczenia i dotąd nie rozpoczyna się bieg terminu przedawnienia.” Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w sprawie o jednorazowe odszkodowanie w związku ze śmiercią pracownika w wyniku wypadku przy pracy. W wyroku z dnia z dnia 25 maja 2000 r. w sprawie I PKN 650/99 stwierdził, iż: „O wymagalności roszczenia o wypłatę jednorazowego odszkodowania decyduje chwila spełnienia przesłanek do nabycia prawa do tego świadczenia, a zatem w razie sporu co do związku śmierci pracownika z wypadkiem przy pracy - powstaje ono po prawomocnym ustaleniu takiego związku.”

W tej sprawie, wbrew twierdzeniu pozwanej, roszczenie powoda stało się wymagalne z dniem 10 kwietnia 2012 roku - data wydania decyzji k. 6 w przedmiocie ustalenia prawa do renty i od tego momentu zasadnym jest liczenie terminu przedawnienia roszczenia, co tym samym upoważnia do uznania, że w dniu 13 stycznia 2014 roku roszczenie nie było przedawnione.

W zakresie wysokości dochodzonego przez powoda świadczenia należy stwierdzić, że nie była ona sporna. Odprawa rentowa przewidziana w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. przysługuje wszystkim pracownikom w wysokości co najmniej jednomiesięcznego wynagrodzenia, przy czym wysokość tego wynagrodzenia ustala się tak, jak ekwiwalent pieniężny za urlop. Powyższe nie oznacza, że strony stosunku pracy nie mogą uregulować wysokości odprawy rentowej w sposób korzystniejszy dla pracownika. Taka sytuacja ma miejsce w niniejszej sprawie. Zgodnie z art. 24 ust. 1 (...) z dnia 11 lipca 2003 r. powód, jako pracownik z ponad 40 letnim stażem pracy, był uprawniony do odprawy rentowej w wysokości 700% podstawy wymiaru, tj. w kwocie 31.250,45 zł brutto, którą to kwotę Sąd zasądził w punkcie I wyroku, przyznając powodowi odsetki zgodnie z żądaniem pozwu od dnia 6 listopada 2013 roku, a więc od daty przedprocesowego wezwania pozwanej do zapłaty odprawy na rzecz powoda k. 81 w zw. z k. 11.



W punkcie II wyroku Sąd umorzył postępowanie w zakresie w jakim powód cofnął powództwo na rozprawie w dniu 03 czerwca 2014 roku, na co wyraziła zgodę strona pozwana. Mając na uwadze powyższe, jak również treść przepisu art. 355 § 1 w zw. z art. 469 k.p.c. Sąd umorzył postępowanie w tej części, oceniając cofnięcie pozwu za zgodne z przepisami prawa i skuteczne.

W punkcie III wyroku Sąd orzekł o kosztach sądowych, co uczynił na podstawie art. 98 par 1 kpc w zw. z art.113 par 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Dz. U z 2010 roku Nr 90 poz. 594 ze zmianami/, uznając stronę pozwaną za przegrywającą proces w zakresie zasądzonego w punkcie I roszczenia. Koszty sądowe należne Skarbowi Państwa z tego tytułu wyniosły kwotę 1563 złotych opłaty sądowej stanowiącą 5 procent wartości przedmiotu sporu zasądzonego roszczenia to jest liczonego od sumy 31250, 45 złotych.

W punkcie IV wyroku Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.464,35 zł brutto. Zgodnie z przepisem art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Zgodnie z przedstawionym przez pozwanego zaświadczeniem kwota wskazana wyżej odpowiada kwocie miesięcznych zarobków powoda i orzeczenie w tym zakresie było obligatoryjne.