

Sygn. akt VIII P 49/11

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 marca 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gdańsku VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący : SSO Magdalena Graul

Protokolant: st. sekr. sąd. Dorota Laszczuk

po rozpoznaniu w dniu 12 marca 2014 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa Z. G.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w G.

o odprawę emerytalną

1. Zasądza od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w G. na rzecz powoda Z. G. kwotę 89.357 zł (osiemdziesiąt dziewięć tysięcy trzysta pięćdziesiąt siedem złotych) tytułem odprawy emerytalnej wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 grudnia 2009r. do dnia zapłaty
2. Zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 7.168 zł. (siedem tysięcy sto sześćdziesiąt osiem złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania, w tym 2700 zł. (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

/na oryginale właściwy podpis/

VIII P 49/11 U z a s a d n i e n i e

Powód pozwem z dnia 13 października 2011 r. wniósł o orzeczenie nakazem zapłaty, że pozwana (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w G. ma zapłacić powodowi Z. G. kwotę 89.357 zł (osiemdziesiąt dziewięć tysięcy trzysta pięćdziesiąt siedem złotych) tytułem odprawy emerytalnej wraz z odsetkami od dnia 1 grudnia 2009r. do dnia zapłaty oraz kosztami postępowania według norm przepisanych, a w tym kosztami zastępstwa procesowego w kwocie 3.600 zł i opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł - w ciągu dwóch tygodni od dnia doręczenia nakazu;

W razie wniesienia przez pozwaną sprzeciwu w terminie wniósł o :

1. o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 89.357 zł (osiemdziesiąt dziewięć tysięcy trzysta pięćdziesiąt siedem złotych) tytułem odprawy emerytalnej wraz z odsetkami od dnia 1 grudnia 2009r. do dnia zapłaty;
2. o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.
3. o przeprowadzenie rozprawy w przypadku wniesienia przez pozwaną sprzeciwu, w tym również pod nieobecności powoda.

Powód w uzasadnieniu pozwu wskazał, że w okresie od 01 czerwca 1995 r. do 06 października 2009 r. był zatrudniony w pozwanej na stanowisku Dyrektora Generalnego. Od dnia 01 listopada 2009 r. powód przeszedł na wcześniejszą emeryturę . Strony od listopada 2010 r. toczą pertraktacje ugodowe, których przedmiotem jest m.in. odprawa

emerytalna, jednakże do ugody nie doszło. Powód wezwał pozwaną do zapłaty odprawy emerytalnej, wezwanie to pozostało bez odzewu.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych. Pozwany wniósł o zawieszenie postępowania do czasu zakończenia postępowań toczących się pomiędzy stronami przed Sądem Okręgowym w Gdańsku pod sygnaturami VIII P 4/11 (o odszkodowanie) i VIII P 32/11 (zapłatę zaległego wynagrodzenia), albowiem jego zdaniem rozstrzygnięcie w tym sprawach będzie miało wpływ na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy, m.in. poprzez zbadanie wysokości wynagrodzenia w kontekście roszczeń pozwu.

Pozwany w piśmie z dnia 30 stycznia 2012 r. w uzupełnieniu stanowiska podniósł, że w niniejszej sprawie nie występuje przesłanka nabycia prawa do odprawy, tj.: związek między ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę. Na poparcie swoich twierdzeń pozwany powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 r. I PKN 81/00, którego teza stanowi: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy (art. 55 § 1¹ KP) nie może być uznane za ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę (art. 92¹ § 1 KP), wobec czego pracownikowi nie przysługuje odprawa pieniężna, choćby przed rozwiązaniem stosunku pracy posiadał ustalone prawo do emerytury. Zdaniem pozwanego nie ulega wątpliwości, że gdyby powód nie przypisał pozwanemu naruszenia wobec niego obowiązków pracodawcy, kontynuowałby stosunek pracy. Z treści pisma rozwiązującego stosunek pracy nie wynika, aby celem i zamiarem powoda było przejście na emeryturę. Z wezwania do zapłaty odprawy emerytalnej z dnia 16. listopada 2010 r. wynika zaś, że zamiarem powoda po zakończeniu pracy u pozwanego, było kontynuowanie zatrudnienia gdzie indziej.

Powód w piśmie z dnia 10 lutego 2012 r. podtrzymał dotychczasowe stanowisko w sprawie i dodał, że spełnia wszystkie przesłanki nabycia prawa do odprawy emerytalnej wynikające z art. 92(1.) § 1.kp. Powód wskazał, że związek ustania stosunku pracy z przejściem na emeryturę nie jest tym samym, co rozwiązanie stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę. Nabycie prawa do emerytury, nie musi stanowić przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Przyczyna ta nie ma wpływu na prawo do odprawy. Przepis art. 92(1.) § 1.kp wiąże prawo do odprawy z ustaniem, nie zaś z rozwiązaniem, stosunku pracy. Związek między ustaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury może mieć charakter czasowy. Podniósł, że ZUS przyznał powodowi prawo do emerytury od dnia 24.05.2009 r., które zostało zawieszane. Wypłata emerytury nastąpiła dopiero od listopada 2009 r., zatem ustanie zatrudnienia spowodowało zmianę statusu powoda z pracownika na emeryta.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny :

Powód Z. G. od dnia 2 września 1991 r. był zatrudniony w przedsiębiorstwie działającym pod nazwą (...) spółka cywilna w G. w charakterze Szefa Działu Sprzedaży, a od dnia 1 października 1993 r. w charakterze Dyrektora Generalnego.

W wyniku przekształceń organizacyjnych powołana została spółka pod nazwą (...) sp. z o.o. która przejęła zobowiązania dotychczasowej spółki cywilnej (...) z siedzibą w G. oraz pracowników na mocy art. 23(1) k.p. Następnie spółka (...) sp. z o.o. uległa przekształceniu w spółkę akcyjną – (...) S.A.

(dowód: umowy o pracę: k.9-12 akt sprawy VIII P 32/11, wypis z KRS: k.14-21 akt sprawy VIII P 32/11)

Od dnia 01 czerwca 1995 roku powód pełnił obowiązki Dyrektora Generalnego na podstawie umowy o pracę oraz został powołany do Zarządu (...) Sp. z o.o. (...) Spółki z o.o (...) z dnia 31 maja 1995 r. ustalono wynagrodzenie za prace powoda w wysokości 4.500 zł/miesiąc kalendarzowy.

(dowód: uchwała wspólników z dnia 31 maja 1995 r. – k.13 akt sprawy VIII P 32/11)

W dniu 15 maja 2001 r. pomiędzy sp. z o.o. (...) z siedzibą w G., w imieniu, której działał pełnomocnik spółki R. K., a powodem został podpisany Aneks nr 5 ustalający nowe wynagrodzenie zasadnicze powoda jako Dyrektora

Generalnego. W czasie trwania stosunku pracy powód miał otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 17.000 zł/miesiąc kalendarzowy. Wysokość wynagrodzenia ustalono zgodnie z treścią Umowy Spółki §13 pkt G.

(dowód: aneks nr 5 z dnia 15 maja 2001 r. – k.22 akt sprawy VIII P 32/11)

Uchwałą nr 6 podjętą na Zwyczajnym Zgromadzeniu Wspólników w dniu 29 czerwca 2001r udzielono pełnomocnictwa K. W. do zawarcia w imieniu spółki (...) Aneksów do Umów o pracę Członków Zarządu Spółki – (...) i D. K. określających wysokość wynagrodzenia zasadniczego i zasad premiowania wraz z określeniem wysokości i terminów wypłaty.

(dowód: protokół z dnia 29 czerwca 2001 r. k.68 akt sprawy VIII P 32/11, koperta,k.226-230 akt sprawy VIII P 32/11, pełnomocnictwo – k.225 akt sprawy VIII P 32/11)

Następnie w dniu 2 lipca 2001 roku pomiędzy sp. z o.o. (...) z siedzibą w G., w imieniu, której działał pełnomocnik spółki K. W., został podpisany kolejny Aneks nr 6 do umowy o pracę powoda.

Zgodnie z §3 niniejszego aneksu w czasie trwania stosunku pracy powód miał otrzymywać wynagrodzenie płatne w następujący sposób:

1.wynagrodzenie zasadnicze - 17.000-zł / miesiąc kalendarzowy - wysokość wynagrodzenia ustalono zgodnie z treścią Umowy Spółki §13 pkt.

2. premia miesięczna od ilości sprzedanych produktów-

a) za 1 tonę produktów ropopochodnych (benzyny, oleje napędowe, paliwa lotnicze i.t.p.) stawka 2,75 zł,

b) za 1 tonę ropy naftowej stawka 1,45 zł

c) za 1 tonę paliwa gazowego stawka 7,-zł,

premia była ustalana na podstawie ewidencji księgowej za m.-c poprzedzający m.-c rozliczeniowy, zaś za pierwszy miesiąc podlegający rozliczeniu na podstawie niniejszej umowy ustalono miesiąc lipiec 2001r.

3. premia kwartalna w wysokości 5% zysku brutto wykazanego w sprawozdaniu finansowym F-01 Spółki. Za pierwszy okres rozliczeniowy ustalono okres III kwartału 2001 r.

Rocznego rozliczenia należnej z tego tytułu premii miano dokonać na podstawie zweryfikowanego bilansu Spółki podlegającego zatwierdzeniu przez Wspólników (...) sp. z o.o.

Premia ta obliczana była na podstawie ewidencji księgowej za miesiąc poprzedzający miesiąc rozliczeniowy. W praktyce przyjęto rozwiązanie wypłacania premii częściowej za miesiąc bieżący oraz wyrównanie za miesiąc poprzedni.

(dowód: aneks nr 6 z dnia 2 lipca 2001 r. – k.23 akt sprawy VIII P 32/11, zeznania świadka K. W. k. 264-266 akt sprawy VIII P 32/11, zeznania powoda Z. G. k.209-211,535-537,564 akt sprawy VIII P 32/11)

W dniu 1 lipca 2004 roku pomiędzy sp. z o.o. (...) z siedzibą w G., w imieniu, której działał pełnomocnik spółki K. W., został podpisany następny aneks do umowy o pracę - Aneks nr 7, na podstawie, którego zostało ustalone zasadnicze wynagrodzenie powoda w wysokości 20.000 brutto, pozostałe zaś składniki wynagrodzenia – premia uzależniona od wyników sprzedaży, pozostały bez zmian.

(dowód: aneks nr 7 z dnia 1 lipca 2004 r. – k.24 akt sprawy VIII P 32/11)

Wynagrodzenie i premia miesięczna ustalone na podstawie ww. aneksów wypłacana były powodowi od dnia obowiązywania aneksów.

Do końca października 2008 r. pozwana regularnie wypłacała powodowi premie wg. zasad ustalonych zgodnie z Anekssem nr 6 tj. na podstawie bieżącej sprzedaży.

Premia powoda od sprzedaży w okresie od dnia listopada 2007 do października 2008 r. wynosiła: listopad 2007 r. – 90 976,40 zł , grudzień 2007 r. – 60 250,28 zł, styczeń 2008 r. – 54 518,20 zł, luty 2008 r. – 51 452,20 zł , marzec 2008 r – 35 028,12 zł, kwiecień 2008 r. – 57189,50 zł , maj 2008 r. – 41 805,14 zł, czerwiec 2008 r. – 46 873,69 zł, lipiec 2008 r. – 61 291,46 zł , sierpień 2008 r. – 93 388,06 zł, wrzesień 2008 r. – 106 315,98 zł, październik 2008 r. – 137 602,21 zł.

(dowód: dokumenty w aktach sprawy VIII P 32/11 : akta osobowe – k.60 akt sprawy, koperta, karty urlopowe k.306-308, listy płac z miesięcy październik 2002 r., październik 2003 r., wrzesień 2004 r., wrzesień 2006 r., maj 2005 r., maj 2007 r., czerwiec 2008 r. - k.309-323)

Powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w następujących okresach: od 17 – 21 listopada 2008 r. (5 dni), od 26 listopada 2008 r. do 05 grudnia 2008 r. (10 dni), od 08 grudnia do 25 grudnia 2008 r. (18 dni), od 26 grudnia 2008 r. do 22 maja 2009 r. (148 dni).

W okresie od 17 do 21 listopada 2008 r. powód przebywał w szpitalu. W dniach 24-25 listopada 2008 r. świadczył prace na rzecz pozwanego.

Od dnia 25 maja 2009 r. do dnia 2 października 2009 r. powód przebywał nieprzerwanie na zaległym i bieżącym urlopie wypoczynkowym.

(dowód: akta osobowe , w tym świadectwo pracy, karty urlopowe, zwolnienia lekarskie - k.60 akt sprawy VIII P 32/11)

Powód w dniu 29 maja 2009 r. złożył w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych wnioski o wcześniejszą emeryturę z jednoczesnym wnioskiem o zawieszenie emerytury z uwagi na osiągnięcie przychodu ze stosunku pracy w wysokości powodującej zawieszenie świadczenia.

Decyzją z dnia 18 czerwca 2009 r. organ rentowy przyznał powodowi prawo do emerytury od dnia 24 maja 2009 r. , tj.: od dnia zaprzestania pobierania zasiłku chorobowego, jednocześnie zawieszając wypłatę świadczenia w związku z wnioskiem w tym przedmiocie.

W dniu 5 października 2009 r. powód doręczył pozwanej Spółce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 55 par. 1(1)k.p. wskazując, iż zgodnie z ww. oświadczeniem, z dniem 6 października 2009 roku rozwiązał stosunek pracy z pozwaną z uwagi na: niewypłacenie należnego mu wynagrodzenia za kolejne miesiące począwszy od października 2008 r. do dnia rozwiązania umowy o pracę w części dotyczącej premii miesięcznych za ten okres uzależnionych od ilości sprzedanych produktów oraz dopuszczenie w dniu 5 października 2009 r. do pracy bez badań lekarskich mimo zgłoszenie przez niego powrotu do pracy na dwa tygodnie przed zakończeniem urlopu wypoczynkowego następującego po zwolnieniu lekarskim, to jest po łącznej nieobecności w pracy od dnia 23 listopada 2008 r. do dnia 2 października 2009 r.

Decyzją z dnia 12.11.2009 r. organ rentowy wznowił wypłatę emerytury od dnia 01.11.2009 r. w związku z wnioskiem powoda zgłoszonym w dniu 03.11.2009 r.

Od dnia 01 listopada 2009r. powód przeszedł na wcześniejszą emeryturę.

(dowód: akta osobowe – k.60 akt sprawy, koperta, świadectwo pracy powoda w aktach sprawy, , oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 5 października 2009 r – k.213 akt sprawy VIII P 32/11, zeznania powoda –k. 228 akt sprawy, akta emerytalne - k. 93, 111, 135, 144, zeznania powoda –k. 228 akt sprawy)

Powód Z. G. pozwem z dnia 6 stycznia 2010 r. skierowanym przeciwko pozwanej (...) Spółka Akcyjna w G. wniósł o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 422.403,30 zł tytułem zaległego wynagrodzenia – premii miesięcznej od ilości sprzedawanych produktów, wraz z odsetkami w ustawowej wysokości:

- od kwoty 35.470,00 zł od dnia 01.12.2008 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 79.373,00 zł od dnia 01.01.2009 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 16.535,50 zł od dnia 01.06.2009 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 69.449,10 od dnia 01.07.2009 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 76.063,30 od dnia 01.08.2009 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 66.142,00 zł od dnia 01.09.2009 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 72.756,20 zł od dnia 01.10.2009 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 6.614,20 zł od dnia 01.11.2009 r. do dnia zapłaty.

oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie VIII P 32/11 zasądził od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w G. na rzecz powoda Z. G. kwotę 422 403,30 zł wraz z odsetkami ustawowymi od :

- od kwoty 35.470,00 zł od dnia 01.12.2008 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 79.373,00 zł od dnia 01.01.2009 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 16.535,50 zł od dnia 01.06.2009 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 69.449,10 od dnia 01.07.2009 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 76.063,30 od dnia 01.08.2009 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 66.142,00 zł od dnia 01.09.2009 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 72.756,20 zł od dnia 01.10.2009 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 6.614,20 zł od dnia 01.11.2009 r. do dnia zapłaty.

i kosztami procesu.

W wyniku rozpoznania apelacji pozwanej od powyższego wyroku Sąd Apelacyjny w Gdańsku wyrokiem z dnia 14 sierpnia 2013 r. w sprawie III A Pa 23/13. oddalił apelację pozwanej i zasądził na rzecz powoda koszty zastępstwa procesowego za II instancję.

(vide: akta sprawy VIII P 32/11, III A Pa 23/13 , w tym wyrok Sądu Okręgowego , apelacja pozwanego , odpowiedź na apelację powoda, wyrok Sądu Apelacyjnego)

Pismem z dnia 16 listopada 2010r. powód wezwał pozwaną do zapłaty odprawy emerytalnej w związku z przejściem na emeryturę po ustaniu stosunku pracy w pozwanej oświadczając jednocześnie, że wcześniej nie otrzymał odprawy emerytalnej.

(dowód: pismo z dnia 16.11.2010r. –k.9 akt sprawy)

Strony od listopada 2010r. toczą pertraktacje ugodowe, których przedmiotem jest m.in. odprawa emerytalna. Do ugody przed wytoczeniem powództwa w niniejszej sprawie nie doszło.

(dowód: projekt ugody sporządzony przez pozwaną-k.10-12, mail pełnomocnika pozwanej z dnia 23.09.2011r.-k.13, mail pełnomocnika powoda z dnia 26.09.2011r.-k.14 akt sprawy)

Pismem z dnia 25 sierpnia 2011r. pozwana została ostatecznie wezwana przez powoda do zapłaty odprawy emerytalnej w kwocie 89.357 zł, tj. w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, liczonego jak ekwiwalent za urlop .

(dowód: wezwanie do zapłaty z dnia 25.08.2011r. wraz z potwierdzeniem nadania na przesyłkę poleconą-k.15)

Stan faktyczny w sprawie jest bezsporny, Sąd Okręgowy ustalił go na podstawie dokumentów zebranych w sprawie, a w szczególności dokumentów zawartych w aktach osobowych powoda, w aktach sprawy VIII P 32/11 (III A Pa 23/13)przed Sądem Okręgowym w Gdańsku oraz aktach niniejszej sprawy. Dokumenty te nie były przez strony kwestionowane i sporządzone zostały przez organy i osoby do tego uprawnione. Z tego względu Sąd Okręgowy uznał je za wiarygodne. Sąd Okręgowy uznał nadto, iż zeznania powoda w charakterze strony stanowią miarodajny dowód w sprawie, bowiem są wiarygodne jako spójne, logiczne, spontaniczne i znajdujące potwierdzenie w zgromadzonym obiektywnym materiale dowodowym.

Sąd Okręgowy postanowieniem z dnia 12 marca 2014 r. oddalił wniosek pozwanego o zawieszenie niniejszego postępowania do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia postępowania w sprawie VIII P 10/13 o zasądzenie odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy przez pracownika w związku z naruszeniem przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków, bowiem nie podziela poglądu pozwanej jakoby rozstrzygnięcie w sprawie toczącej się przed tutejszym Sądem pod sygn. akt VIII P 10/13 będzie miało wpływ na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy. Zgodnie z dyspozycją art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c., Sąd może zawiesić postępowanie z urzędu, jeżeli rozstrzygnięcie sprawy zależy od wyniku innego toczącego się postępowania cywilnego. O zależności można mówić wówczas, gdy treść orzeczenia sądu rozpoznającego inną sprawę cywilną będzie stanowić konieczny element podstawy rozstrzygnięcia merytorycznego lub formalnego danej sprawy cywilnej. Ustawodawca w tym przepisie wyraźnie podkreśla, że Sąd może zawiesić postępowanie, więc nawet jeśli rozstrzygnięcie rozpoznawanej sprawy zależy od rozstrzygnięcia, jakie może zapaść w innej sprawie, Sąd powinien ocenić, czy należy zawiesić postępowanie. Zawieszenie postępowania na tej podstawie nie miało w zamyśle ustawodawcy stanowić instrumentu do uzyskiwania dowodów na potrzeby innych spraw. W ocenie Sądu względy celowości i ekonomii procesowej nie przemawiają za zawieszeniem niniejszego postępowania, a co najistotniejsze, wynik rozpoznania sprawy o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem stosunku pracy nie ma wpływu na kierunek rozstrzygnięcia w sprawie niniejszej. Wskazać należy, że bezspornym jest, że stosunek pracy powoda ustał, co stanowi przesłankę podlegającą badaniu przez Sąd na gruncie art. 92(1.) § 1.kp , a sposób ustania stosunku pracy – rozwiązanie go przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy również nie jest kwestionowany. Należy wskazać, że takie rozwiązanie stosunku pracy jest skuteczne bez względu na to , czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04.03.1999 r. , I PKN 614/98, OSP 1999 nr 11, poz. 208). Zatem nawet w przypadku uznania przez Sąd w sprawie VIII P 10/13, że powód niezasadnie rozwiązał stosunek pracy z pracodawcą i nieuwzględnienia powództwa o odszkodowanie , przyjmuje się , że takie rozwiązanie pozostaje skuteczne, a informacja o takim sposobie ustania stosunku pracy pozostaje w świadectwie pracy.

Wskazując na powyższe zgłoszony przez pozwanego wniosek o zawieszenie nie zasługiwał na uwzględnienie i należało go oddalić.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z przepisem art. 92(1.) § 1 kp odprawa w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia 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.

Z dosłownego brzmienia przepisu należy wnosić, że są cztery przesłanki nabycia prawa do odprawy emerytalnej lub rentowej:

- a) spełnienie przez pracownika warunków uprawniających do jednego z tych świadczeń,
- b) przejście na emeryturę lub rentę,
- c) ustanie stosunku pracy oraz
- d) związek między rozwiązaniem stosunku pracy i przejściem na emeryturę lub rentę.

Bezspornym w sprawie pozostawało, że powód z dniem 6 października 2009 roku rozwiązał stosunek pracy z pozwaną na podstawie art. 55 par. 1(1) k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Z dniem 01 listopada 2009r. organ emerytalno - rentowy na wniosek powoda podjął wypłatę jego emerytury, do której prawo powód nabył od dnia 24 maja 2009 r. (w trakcie trwania stosunku pracy). Wypłata została zawieszona w związku z kontynuowaniem zatrudnienia i osiągnięciem przychodu w wysokości powodującej zawieszenie świadczenia.

Zatem powód w dniu rozwiązania stosunku pracy – 06 października 2009r. - bezspornie spełniał warunki uprawniające go do świadczenia emerytalnego i z dniem 01 listopada 2009r. przeszedł na emeryturę .

Spór w niniejszej sprawie dotyczy de facto oceny prawnej bezspornego stanu faktycznego przez ocenę, czy w sprawie zachodzi związek między ustaniem stosunku pracy i przejściem na emeryturę, tj.: czy stosunek pracy ubezpieczonego ustał w związku z przejściem na emeryturę.

Zdaniem powoda, przejście na emeryturę nie musi stanowić przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Według pozwanej, stosunek pracy powinien ustać w związku, tj.: z powodu przejścia na emeryturę , a w niniejszej sprawie związek ten nie występuje.

W ocenie Sądu rozpoznającego spór, stanowisko pozwanej należy uznać za nieprawidłowe.

Właściwa wykładnia komentowanego przepisu wymaga ustalenia wzajemnych relacji między pojęciami: „spełnienie warunków uprawniających do emerytury lub renty”, „przejście na emeryturę lub rentę” oraz „ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę”.

Na wstępie rozważań należy odnieść się do wykładni poszczególnych przesłanek warunkujących przyznanie odprawy emerytalnej.

Spełnienie przez pracownika warunków uprawniających do emerytury lub renty, czyli po prostu nabycie prawa do tych świadczeń, nie wystarcza do uznania przejścia na emeryturę lub rentę. Przejście na emeryturę lub rentę musi poprzedzać przyznanie przez organ rentowy jednego z tych świadczeń. Jednak także przyznanie świadczenia nie stanowi samo przez się o przejściu na emeryturę lub rentę. Przejście na emeryturę lub rentę nie jest wprawdzie możliwe bez spełnienia warunków uprawniających do tych świadczeń, ale ich spełnienie jest tylko jedną, pierwszą w kolejności, z przesłanek koniecznych do przejścia na emeryturę (rentę). Przejście na emeryturę lub rentę następuje zawsze i tylko poprzez rozwiązanie stosunku pracy.

Wypłaty odprawy nie uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem spełniającym warunki uprawniające do emerytury lub renty (mającym ustalone prawo do jednego z tych świadczeń lub nawet pobierającym świadczenie)

bez związku ze spełnieniem tych warunków (przejściem na emeryturę lub rentę). Zdarzeniem prawnym skutkującym powstanie prawa do odprawy jest ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Jeden jest więc w istocie warunek nabycia prawa do odprawy emerytalnej lub rentowej - przejście na emeryturę lub rentę (por. wyrok SN z dnia 11 października 2007 r., III PK 40/07, Lex, nr 338805). Dopełnienie "spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury" jest zbędne.

Warunki nabycia prawa do świadczeń emerytalno-rentowych, zasady ustalania ich wysokości i wypłaty regulują przepisy ustaw z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2007 r. Nr 11, poz. 74 z późn. zm.), z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353 z późn. zm.), a w zakresie rent także ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. Nr 199, poz. 1673 z późn. zm.).

Emerytura, w przeciwieństwie do rent, są konstrukcyjnie jednorodne, jednak zróżnicowane są warunki nabywania do nich prawa. Stwierdzenie to dotyczy głównie wieku emerytalnego. Wobec użycia przez ustawodawcę terminu "emerytura" bez dodatkowego jej określenia, należy przyjąć, że odprawa emerytalna przysługuje pracownikom przechodzącym na emeryturę przyznaną zarówno na warunkach ogólnych (powszechnych), jak i szczególnych (odrębnych). Otrzymają ją więc zarówno pracownik przechodzący na emeryturę zwykłą, jak i wcześniejszą (por. wyrok SN z dnia 11 stycznia 2001 r., I PKN 187/00, OSNP 2002, nr 18, poz. 429) lub (w przyszłości) pomostową (por. B. Wagner, Wiek emerytalny jako zdarzenie prawa pracy, PiZS 2001, nr 3).

Przejście na emeryturę lub rentę jest zdarzeniem innym niż spełnienie warunków uprawniających do jednego z tych świadczeń. Nabycie prawa do świadczeń emerytalno-rentowych nie musi więc zbiegać się w czasie ani wyprzedzać czasowo przejścia na emeryturę (rozwiązania stosunku pracy). Jakkolwiek w związku z przejściem na emeryturę lub rentę regułą będzie rozwiązanie stosunku pracy po przyznaniu jednego z tych świadczeń (ustaleniu do nich prawa), spełnienie warunków uprawniających do emerytury lub renty po ustaniu zatrudnienia nie zawsze wyłącza prawo pracownika do odprawy.

Przechodząc do meritum sporu wskazać należy, iż racje ma powód podnosząc, że związek rozwiązania stosunku pracy z przejściem na emeryturę lub rentę nie jest tym samym, czym rozwiązanie stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę. Nabycie prawa do jednego z tych świadczeń, a właściwie przyznanie go, nie musi wobec tego stanowić przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Związek między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury lub renty może mieć charakter czasowy (rozwiązanie stosunku pracy zbiega się w czasie z nabyciem prawa do świadczenia niezależnie od przyczyny rozwiązania stosunku pracy), przyczynowy (rozwiązanie stosunku pracy następuje dlatego, że pracownikowi przysługuje prawo do świadczenia) bądź czasowo-przyczynowy (przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest nabycie prawa do emerytury lub renty i rozwiązanie następuje w chwili przyznania świadczenia). Między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do świadczenia może zachodzić także związek funkcjonalny (w istocie przyczynowo-czasowy) - rozwiązanie stosunku pracy następuje wprawdzie przed ustaleniem prawa do świadczenia, ale przyznanie świadczenia jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej ustanie zatrudnienia (por. uchwała SN z dnia 29 maja 1989 r., III PZP 19/89, OSNCP 1990, nr 4-5, poz. 61; oraz wyrok SN z dnia 23 listopada 1993 r., I PRN 111/93, OSNCP 1994, nr 12, poz. 243). Dlatego odprawa przysługuje pracownikowi, z którym stosunek pracy został rozwiązany w okresie niezdolności do pracy, jeżeli nabył prawo do renty z tego tytułu bezpośrednio po wyczerpaniu okresu zasiłkowego (por. uchwały SN: z dnia 4 czerwca 1991 r., I PZP 17/91, OSNCP 1992, nr 3, poz. 37; OSP 1992, z. 3, poz. 53; z dnia 19 sierpnia 1992 r., I PZP 50/92, niepubl.; z dnia 7 stycznia 2000 r., III ZP 18/99, OSNP 2000, nr 24, poz. 888) albo jeżeli zgłosił wniosek o to świadczenie przed ustaniem zatrudnienia (por. wyrok SN z dnia 30 marca 1994 r., I PRN 10/94, OSNP 1994, nr 1, poz. 12). Jednakże rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego nie jest rozwiązaniem stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę w zakresie uprawnień pracownika do odprawy emerytalnej (por. uchwała SN z dnia 3 marca 1989 r., III PZP 7/89, OSNCP 1990, nr 6, poz. 77). Także ustanie stosunku pracy, wraz z którym pracownik uzyskuje

świadczenie przedemerytalne, nie jest ustaniem stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę (por. wyrok SN z dnia 6 maja 2003 r., I PK 257/02, OSNP 2004, nr 15, poz. 267).

Związek między ustaniem stosunku pracy a przejściem na rentę lub emeryturę jest ujmowany szeroko w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Jak już wyżej wskazano, do nabycia prawa do odprawy nie jest konieczne, aby rozwiązano stosunek pracy z powodu przejścia pracownika na rentę lub emeryturę. Przyczyna nie ma wpływu na prawo do tej odprawy.

Na przykład Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 174/99 (OSNAPiUS 2000, z. 21, poz. 786) stwierdził, że przepis art. 92(1) § 1 k. p. wiąże prawo do odprawy emerytalnej z ustaniem, nie zaś z rozwiązaniem stosunku pracy. Zatem wygaśnięcie stosunku pracy wskutek upływu czasu, na jaki zawarto umowę o pracę, nie wyklucza jego związku z przejściem na emeryturę.

Wystarczy w tym zakresie związek czasowy, to jest przejście na emeryturę lub rentę bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy. Związek ten jest zachowany także wtedy, gdy pracownik przechodzi na rentę lub emeryturę w pewnym okresie czasu po ustaniu stosunku pracy, lecz następuje to bezpośrednio po okresie nieprzerwanego pobierania zasiłku chorobowego, zapoczątkowanego jeszcze w czasie trwania Stosunku pracy (tak na przykład uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2000 r., III ZP 18/99, OSNAPiUS 2000, z. 24, poz. 888).

Znamienny w omawianym zakresie jest wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2012-06-14 (I PK 229/11), wydany na kanwie stanu faktycznego, w którym rozwiązanie stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia nastąpiło z powodu odwołania powódki ze stanowiska zastępcy prezesa zarządu Spółdzielni i z przyczyn związanych ze świadczeniem pracy przez powódkę. W wyroku tym SN stwierdził, że przesłanką nabycia prawa do odprawy w myśl art. 92[1] § 1 KP jest związek między przejściem na emeryturę a ustaniem stosunku pracy, a nie rozwiązanie stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy, a nawet wiedza pracodawcy o zamiarze pracownika przejścia na emeryturę nie mają znaczenia dla nabycia prawa do odprawy.

Prawo do odprawy nie jest uzależnione ani od sposobu rozwiązania stosunku pracy, ani od tego, który z podmiotów dokonuje jego rozwiązania. Ponieważ ustawodawca użył terminu "ustanie", również wygaśnięcie stosunku pracy nie pozbawia pracownika prawa do tego świadczenia (por. wyrok SN z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 174/99, OSNP 2000, nr 21, poz. 786).

Odprawa emerytalna lub rentowa przysługuje pracownikowi także wówczas, gdy przejście na emeryturę albo rentę następuje w zbiegu z innymi przyczynami rozwiązania stosunku pracy, np. długotrwałej niezdolności do pracy (art. 53 k.p.) czy zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracownika na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.). Dlatego też ustanie stosunku pracy w związku z upływem czasu, na jaki zawarta była umowa o pracę, nie wyłącza prawa pracownika do odprawy (por. wyroki SN: z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 174/99, OSNP 2000, nr 21, poz. 786; z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 212/99, OSNP 2000, nr 24, poz. 889).

Sąd Najwyższy w swych wyrokach raczej liberalnie traktuje związek między rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę. Należy to zaakceptować, bo skoro prawo do odprawy jest świadczeniem powszechnym i jednorazowym, to w razie wątpliwości przepisy szczególne dotyczące jej powinny być interpretowane w kierunku umożliwienia realizacji tego prawa

Dlatego budzi wątpliwość zasadność wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 81/00 (OSNAPiUS 2002, nr 11, poz. 265), na który powołuje się pozwany, odmawiającego prawa do omawianej odprawy pracownikowi rozwiązującemu umowę o pracę na podstawie art. 55 § 1 (1) kp z tej przyczyny, że jego celem (powodem) nie było przejście na emeryturę, mimo że miał już ustalone do niej prawo.

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę nie zgadza się z poglądem wyrażonym w wyżej cytowanym wyroku SN.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2012-06-14 (I PK 229/11) Przejściem na emeryturę w rozumieniu art. 92[1] KP jest zmiana statusu pracownika na status emeryta, co następuje z reguły jednocześnie z rozwiązaniem stosunku pracy, ale może też nastąpić później ze względu na datę złożenia wniosku lub np. z powodu korzystania z zasiłku chorobowego.

Wskazując na powyższe, w ocenie Sądu, nietrafny jest pogląd pozwanej, że ustanie stosunku pracy między Z. G. a (...) S.A. nie nastąpiło w związku z przejściem na emeryturę, gdyż powodem (przyczyną) rozwiązania stosunku pracy było ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec powoda m.in. poprzez niewypłacenie mu wynagrodzenia w postaci premii, a powód po ustaniu stosunku pracy miał zamiar kontynuować zatrudnienie gdzie indziej. Zdaniem Sądu, istotny jest nie zamiar pracownika przejścia na emeryturę, czy przyczyna ustania stosunku pracy, co faktyczny skutek sprowadzający się do takiego przejścia.

Powód pomimo ustalonego prawa do emerytury pozostawał w stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy i nie miał statusu emeryta a jego prawo do emerytury ulegało zawieszeniu.

Dopiero ustanie zatrudnienia spowodowało zmianę statusu powoda z pracownika na emeryta i wznowienie wypłaty emerytury. Wtedy to właśnie powód przeszedł na emeryturę i nabył prawo do odprawy emerytalnej, jako że poprzednio taka odprawa mu nie przysługiwała (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13.09.1988r., sygn. akt I PRN 30/88, uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 20.07.1991r., sygn. akt I PZP 30/91).

W niniejszej sprawie niewątpliwie rozwiązanie stosunku pracy zbiega się ściśle w czasie z realizacją prawa do emerytury (nabytego jeszcze w trakcie trwania stosunku pracy).

Zatem związek czasowy, który jest wystarczający, został zachowany. Nie ulega przy tym wątpliwości, że ubezpieczony występując o wcześniejszą emeryturę i nabywając do niej prawo jeszcze w trakcie trwania stosunku pracy, dostatecznie ujawnił swoją wolę przejścia na emeryturę po ustaniu stosunku pracy z pozwaną.

Znamiennym jest, że ubezpieczony po ustaleniu prawa nie korzystał z emerytury do czasu rozwiązania stosunku pracy. Dlatego też stan faktyczny przedmiotowej sprawy jest zgoła odmienny od stanu faktycznego, na kanwie którego zapadł wyrok SN przywoływany przez pozwanego, gdzie powódka pobierała już emeryturę będąc w stosunku pracy, skąd wynika brak związku ustania stosunku pracy z przejściem na emeryturę. W przedmiotowej sprawie – zmiana statusu pracownika na emeryta po ustaniu stosunku pracy jest niezaprzeczalna.

Należy jednak podkreślić, iż zamiar pracownika przejścia na emeryturę nie ma znaczenia, znaczenie ma faktyczny skutek sprowadzający się do takiego przejścia. Przejście na emeryturę nie musi stanowić przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Przepis art. 92 (1) § 1 k. p. wiąże prawo do odprawy emerytalnej z ustaniem, a nie z rozwiązaniem stosunku pracy. W przeciwnym razie odprawa nie należałaby się osobom, których stosunek pracy ustał na skutek upływu czasu na jaki został zawarty, pracownikom, z którymi pracodawca rozwiązał umowę o pracę z przyczyn niezależnych od nich, leżących po jego stronie, np.: likwidacji stanowiska, czy pracownikom, którym wypowiedziano umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z przyczyn dotyczących np.: jakości i efektywności świadczonej przez nich pracy. A właśnie na kanwie takich stanów faktycznych Sąd Najwyższy wyrażał pozytywne stanowisko o przyznaniu prawa do odprawy.

Trudno oczekiwać od powoda, że w przypadku naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika - braku wypłaty wynagrodzenia w należnej wysokości - miałby on dokonać zwykłego wypowiedzenia stosunku pracy z podaniem przyczyny przejścia na emeryturę, bo wtedy – idąc tokiem rozumowania pozwanego – zachowałby prawo do odprawy z uwagi na zachowany związek przyczynowo-skutkowy. Powód zeznając na rozprawie podkreślił, że rozwiązał stosunek pracy wiedząc i mając świadomość, że może przejść na emeryturę, tj.: skorzystać z niej odwieszając jej wypłatę. Nie ulega przy tym wątpliwości, że ubezpieczony nabywając prawo do wcześniejszej emerytury w trakcie trwania stosunku pracy, dostatecznie ujawnił swoją wolę przejścia na emeryturę po ustaniu stosunku pracy z pozwaną.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 2012-11-21 (III A Pa 12/12) oraz wyrokiem Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2010-03-02 (II PK 239/09) : Pracownik nabywa prawo do odprawy emerytalnej lub rentowej, jeżeli jego stosunek ustał w związku w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Oznacza to, że pracownik nabywa prawo do odprawy emerytalnej lub rentowej wówczas, gdy staje się emerytem lub rencistą w związku z ustaniem stosunku pracy. Związek pomiędzy ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę lub rentę może być rozmaicie pojmowany. Niewątpliwie może być to związek przyczynowo-skutkowy, ale wystarczy także związek czasowy lub funkcjonalny, który zostaje zachowany, jeżeli ustaniu stosunku pracy towarzyszy nabycie prawa do emerytury lub renty. Wystarcza zatem, że pracownik w związku i po ustaniu zatrudnienia nabywa status emeryta lub rencisty, gdyż zaczyna korzystać z prawa do emerytury lub renty. Decydujące znaczenie dla nabycia prawa do odprawy emerytalnej lub rentowej ma zatem przejście na emeryturę lub rentę połączone z definitywnym ustaniem stosunku pracy, czyli zmiana pracowniczego statusu prawnego na status emeryta lub rencisty przez pracownika, który w związku z ustaniem stosunku pracy korzysta z uzyskanych uprawnień emerytalnych lub rentowych. Przyczyna ustania lub rozwiązania pracownika stosunku pracy nie pozbawia prawa do przysługującej mu powszechnej i jednorazowej odprawy emerytalnej lub rentowej, skoro art. 92[1] § 1 KP uzależnia prawo do tej odprawy od przejścia na emeryturę lub rentę związku z ustaniem stosunku pracy, bez względu na jego przyczynę.

Sąd Najwyższy wykluczał istnienie związku pomiędzy nabyciem prawa do emerytury a zakończeniem stosunku pracy w następujących przypadkach:

Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2011-02-04 (II PK 224/10) : Przy ustalaniu prawa do odprawy emerytalnej zakłada się istnienie związku pomiędzy nabyciem prawa do emerytury a zakończeniem stosunku pracy. W pierwszej kolejności chodzi tu o związek czasowy, ale nie może on mieć charakteru przypadkowego. O ile zatem przyjęcie istnienia takiego związku jest możliwe w sytuacji, gdy pracownik spełni wszystkie przesłanki nabycia prawa do emerytury w dniu rozwiązania stosunku pracy lub też w niedalekiej przyszłości po tej dacie, o tyle związek taki należy wykluczyć, gdy ostatnia z przesłanek warunkujących nabycie prawa do emerytury - co dotyczy zwłaszcza osiągnięcia wieku emerytalnego - zostanie spełniona po upływie dłuższego czasu.

Według tezy wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2011-02-04(II PK 149/10)- Jeżeli w momencie rozwiązania stosunku pracy pracownik nie spełnia warunków do nabycia prawa do emerytury określonych w obowiązujących przepisach, to w takim stanie pobieranie - w okresie pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury - zasiłku chorobowego, świadczenia przedemerytalnego, czy też posiadanie w tym okresie statusu osoby bezrobotnej nie ma żadnego związku z nabyciem prawa do emerytury, które następuje wprawdzie w pewnym związku czasowym z rozwiązaniem stosunku pracy, ale jest to związek całkowicie przypadkowy. Taki przypadkowy związek czasowy między ustaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury nie może być potraktowany jako „przejście na emeryturę” w rozumieniu art. 92[1] § 1 KP.

Reasumując, mając na uwadze przytoczone wyżej rozważania, Sąd Okręgowy stwierdza, iż powód spełnia przesłanki wymienione w przepisie art. 92(1.) § 1.kp uprawniające do odprawy emerytalnej, albowiem przeszedł na emeryturę, jego stosunek pracy ustał, zachodzi związek między rozwiązaniem stosunku pracy i przejściem na emeryturę. Zatem roszczenie o zapłatę odprawy jest zasadne.

Co do wysokości żądanej odprawy, Sąd zważył, co następuje. Odprawa przysługuje w wysokości miesięcznego wynagrodzenia. Do jej obliczenia stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop (§ 2 ust. 1 pkt 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy, Dz. U. Nr 62, poz. 289 z późn. zm.).

Zgodnie z § 14 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu

pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 z późn. zm.) ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w §15-19 tegoż rozporządzenia. Ustalając miesięczne wynagrodzenie pracownika, należy przyjąć różne składniki wynagrodzenia. Stałe miesięczne składniki wynagrodzenia uwzględnia się w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do odprawy emerytalnej. Składniki zmienne przysługujące za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do odprawy, przyjmuje się w średniej wysokości z tego okresu. Natomiast składniki przysługujące za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, wypłacone w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do odprawy, uwzględnia się w średniej wysokości z tego okresu. Takie zasady wynikają z § 15-17 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego... (Dz. U. z 1997 r. nr 2, poz. 14 ze zm.).

Należy mieć na uwadze § 8 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego... (który znajduje zastosowanie przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężny za urlop wypoczynkowy z mocy § 14 tegoż rozporządzenia) o treści: W przypadkach znacznego wahania wysokości składników wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1, składniki te mogą być uwzględnione przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie nie przekraczającym 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Dalej, zgodnie z § 6 w/wym. rozporządzenia z dnia 8 stycznia 1997 : wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, zwane dalej "wynagrodzeniem urlopowym", ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem:

pkt 4) wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,

pkt 7) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,

Dodatkowo należy przywołać ogólną zasadę wynikającą z art. 172 Kodeksu pracy, zgodnie z którą za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował.

W związku z powyższym, jako, że powód przed rozwiązaniem stosunku pracy przebywał na urlopie wypoczynkowym a przedtem był niezdolny do pracy z powodu choroby i otrzymywał w związku z tym wynagrodzenie i zasiłek chorobowy, to powód obliczając wysokość odprawy do jej obliczenia prawidłowo przyjął wynagrodzenie za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających jego nieobecność w pracy z powodu choroby, zgodnie z § 6 rozporządzenia urlopowego. Jak wynika z treści pism pozwanego z dnia 11.04.2012r. i 8.03.2012r., pozwany w swoich wyliczeniach wysokości odprawy emerytalnej powoda nietrafnie przyjął, że powód był na zwolnieniu lekarskim dopiero od grudnia 2008r., podczas gdy powód już w listopadzie 2008r. był niezdolny do pracy co wynika ze świadectwa pracy. Zatem okres 12 miesięcy kalendarzowych stanowiący podstawę ustalenia odprawy emerytalnej powoda to listopad 2007r. - październik 2008r.

Generalnie pozwany nie kwestionuje metody wyliczenia wysokości odprawy w zakresie przyjęcia składnika wynagrodzenia w postaci premii o znacznym wahanu wysokości z okresu 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających jego nieobecność w pracy z powodu choroby, podnosi jedynie , że chodzi o okres grudzień 2007 r.- listopad 2008 r. , a nie listopad 2007r. - październik 2008r.

Spór w tym zakresie dotyczył przesunięcia o jeden miesiąc okresu 12 kolejnych miesięcy , z których należy wyliczyć średnią wysokość premii.

Spór ten należy rozstrzygnąć na korzyść powoda , jako że nie ulega wątpliwości , że powód już w listopadzie 2008r. był niezdolny do pracy, co wynika wprost ze świadectwa pracy.

Zatem wysokość odprawy należy wyliczyć biorąc pod uwagę stałe miesięczne składniki, tj.: wynagrodzenie zasadnicze-20.000,00 zł, składniki za okresy krótsze niż 1 miesiąc ale o znacznym wahanu wysokości , tj.: premie za okres od listopada 2007 r do października 2008 r. Należy dodać, iż wysokość premii za poszczególne miesiące od listopada 2007 r. do października 2008 r. nie były kwestionowane przez pozwanego i pokrywają się z wysokością wskazaną przez

powoda. Wysokość premii wynika z ustaleń Sądu Okręgowego w sprawie VIII P 32/11 na podstawie akt osobowych powoda, w tym list płac.

Odprawa jest równa miesięcznemu wynagrodzeniu pracownika ustalonemu przy uwzględnieniu wskazanych powyżej zasad, zatem nie dokonuje się dalszych obliczeń, jak ma to miejsce przy ekwiwalencie pieniężnym za urlop.

Powód domaga się kwoty 89.357, 00 zł , której prawidłowość wyliczenia i wysokość nie jest sporna. Pozwany nie wniósł zastrzeżeń do tak wyliczonej kwoty – czemu dał wyraz w piśmie z 03 lutego 2014r. (k. 222-224) kwestionując jedynie roszczenie co do zasady (pkt IV w/wym. pisma) Powyższa kwota , jak wskazywał powód, wynika także z projektu ugody pozwanego , do której nie doszło. Uznając zatem, iż odprawa jest należna, należało zasądzić kwotę nie będącą przedmiotem sporu.

Rozpatrując zagadnienie odsetek należnych od zasadzonego świadczenia, należy wskazać, że za datę przejścia na emeryturę lub rentę należy uważać albo datę rozwiązania stosunku pracy po uprzednim przyznaniu pracownikowi jednego z tych świadczeń (ustaleniu do nich prawa), albo datę przyznania świadczenia, jeżeli nastąpiło ono po rozwiązaniu stosunku pracy na wniosek złożony w czasie zatrudnienia. W tym też terminie powstaje roszczenie pracownika o wypłatę odprawy (por. wyrok SN z dnia 2 października 1990 r., I PR 284/90, PiZS 1991, nr 7, s. 15). Jednakże roszczenie jest zawsze wymagalne od dnia rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok SN z dnia 9 kwietnia 1998 r., I PKN 508/97, OSNP 1999, nr 8, poz. 267). Z wyroku SN z dnia 9 kwietnia 1998 r. (I PKN 508/97, OSNP 1999 r. z. 8, poz. 257) wynika bowiem, że roszczenie o zapłatę odprawy emerytalnej jest wymagalne od dnia rozwiązania stosunku pracy, także wtedy, gdy orzeczenie przyznające emeryturę zostało wydane później, i bez względu na datę, kiedy pracodawca powziął wiadomość o wydaniu decyzji przyznającej emeryturę. Z uzasadnienia przywołanego powyżej wyroku SN z 1998 r. wynika, że według art. 481 § Kodeksu cywilnego jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. W związku z tym, odsetki od odprawy emerytalnej przysługują od dnia rozwiązania stosunku pracy, to jest od wymagalności roszczenia, a nie od dnia powzięcia wiadomości przez pozwanego (pracodawcę) o prawie powoda (pracownika) do tego świadczenia. Należy podkreślić, iż przejście na emeryturę następuje zawsze i tylko poprzez rozwiązanie stosunku pracy .

Powód żąda odsetek od daty późniejszej niż data rozwiązania stosunku pracy , czy data wznowienia wypłaty emerytury , tj.: od 01 grudnia 2009 r. i Sąd jest tym żądaniem związany z mocy art. 321 kpc.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy – na podstawie wyżej cytowanych przepisów - w punkcie I wyroku zasądził od pozwanego (...) S.A. w G. na rzecz powoda Z. G. kwotę 89.357 zł (osiemdziesiąt dziewięć tysięcy trzysta pięćdziesiąt siedem złotych) tytułem odprawy emerytalnej wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 grudnia 2009 r. do dnia zapłaty,

W punkcie II wyroku, na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc, art. 99 kpc, art. 108 kpc, oraz w oparciu o §6 pkt 6 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349) zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 7.168 zł. tytułem zwrotu kosztów postępowania sądowego , w tym 2700,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz kwotę 4468 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej uiszczonej przez powoda.

SSO Magdalena Graul