

Sygnatura akt IV P 39/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 listopada 2015 r.

Sąd Rejonowy w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Monika Jankowska
Protokolant:	sekr. sądowy Justyna Kojtek

po rozpoznaniu w dniu 25 listopada 2015 r. na rozprawie

sprawy

z powództwa W. M. (1)

przeciwko (...) Spółka Akcyjna w O.

o odprawę emerytalną

### **Orzeka:**

1. Powództwo oddala.
2. Zasądza od powoda W. M. (1) na rzecz pozwanej (...) Spółka Akcyjna w O. kwotę 2.717,00 (dwa tysiące siedemset siedemnaście) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Sygnatura akt IV P 39/15

## UZASADNIENIE

Powód W. M. (1) w pozwie skierowanym do Sądu Rejonowego w Ostrołęce Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przeciwko (...) S.A. w O. wniósł o zasądzenie kwoty 56.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 25.01.2012 r. do dnia zapłaty oraz kosztami procesu.

Uzasadniając swoje roszczenie powód wskazał, że w okresie od 1969 r. do 2012 r. był pracownikiem pozwanej, a w dniu 25.01.2012 r. zostało mu wręczone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powód podnosił, że pomimo, iż przedłożył pracodawcy decyzję o przyznaniu emerytury z dnia 06.02.2012 r. pracodawca odmawia wypłacenia należnej mu odprawy emerytalnej, uznając ją za nienależną, z uwagi na rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 K.p. Powód nie zgadza się z takim stanowiskiem pozwanej i wskazał, że odprawa emerytalna przysługuje z uwagi na sam fakt przejścia na emeryturę, niezależnie od przyczyn, które legły u podstaw rozwiązania stosunku pracy. (k. 2-4)

W odpowiedzi na pozew (...) S.A. w O., pozwana reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika – radcę prawnego, wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa prawnego wg norm przepisanych. W ocenie pozwanej, stan faktyczny sprawy wskazuje

na brak związku pomiędzy rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda, a uzyskaniem przez niego świadczeń emerytalnych, o które powód zaczął się ubiegać dopiero po ujawnieniu jego działań na szkodę Spółki i wszczęciu w związku z tym postępowania wyjaśniającego. W ocenie strony pozwanej prawo do odprawy emerytalnej (rentowej) zostało uzależnione od istnienia związku przyczynowego pomiędzy rozwiązaniem umowy o pracę i przejściem na emeryturę, który nie może być przypadkowy. Pozwana podniosła, że wyliczona przez powoda odprawa ustalona została nieprawidłowo. W kontekście żądania odsetkowego zakwestionowano również datę wymagalności odprawy, tj. 25.01.2012 r. (dzień rozwiązania stosunku pracy). Zdaniem pozwanej byłby to najwcześniej dzień 06.02.2012 r., gdyby nie fakt, że powód powiadomił pozwaną o nabyciu prawa do emerytury dopiero w dniu 21.08.2012 r., wobec czego dopiero od tej daty roszczenie było wymagalne. (k. 19-24)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W. M. (1) w okresie od 01.07.1972 r. do 25.01.2012 r. był zatrudniony w (...) S.A. w O. (oraz u poprzednika prawnego pozwanej – w (...)), na stanowiskach związanych z prowadzeniem samochodów: jako kierowca samochodu osobowego, kierowca samochodu ciężarowego, a w ostatnim okresie zatrudnienia na stanowisku kierowcy Zarządu. W okresie od dnia 08.12.2003 r. W. M. (1) był pracownikiem organizacyjnie przypisanym do Wydziału Organizacyjno-Prawnego pozwanej Spółki. Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto W. M. (1), liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.962,15 zł.

W dniu 11.01.2012 r. sporządzono notatkę służbową ze spotkania R. N. (1) – Kierownika Wydziału Organizacyjno - Prawnego, T. D. Pionu Personalnego, W. K. Zarządu. W notatce tej wskazano, że w dniu 11.01.2012 r. (...) odbyło się spotkanie na okoliczność stwierdzonych przez pracodawcę nieprawidłowości w zakresie tankowania samochodu służbowego o nr rejestracyjnym (...), będącym w dyspozycji pracownika W. M. (1). Reprezentujący pracodawcę R. N. (1) i pan T. W. przedstawili W. M. (1) informację nt. posiadanych danych o tankowaniach samochodu w okresie marzec 2008 - grudzień 2011 oczekując złożenia pisemnych wyjaśnień w temacie. W dalszej treści notatki wskazano, że pracownik W. M. (1) odmówił złożenia wyjaśnień na spotkaniu, prosząc jednocześnie o możliwość ich przedstawienia w dniu 12.01.2012 r. do godziny 12:00.

Pismem z dnia 11.01.2012 r. W. M. (1) zwrócił się do Zarządu (...) S.A. o rozwiązanie umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron (art. 30 § 1 pkt. 1 k.p.) z dniem 16.01.2012 r., w związku z przejściem na emeryturę. Dyrektor personalny T. W. nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę wg prośby powoda.

Kolejnym pismem, z tego samego dnia, W. M. (1) zwrócił się do pracodawcy o przygotowanie i złożenie do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – Inspektorat w O. dokumentacji w celu uzyskania świadczeń emerytalnych, nadmieniając, że spełnia kryteria do uzyskania emerytury.

W dniu 12.01.2012 r. odbyło się kolejne spotkanie ww. osób, w czasie którego W. M. (1) odmówił złożenia wyjaśnień na piśmie. Przedstawiciele pracodawcy przedstawili więc pracownikowi potencjalne prawne konsekwencje braku złożenia wyjaśnień.

W piśmie z dnia 12.01.2012 r. adresowanym do Zarządu (...) S.A. w O. W. M. (1) wskazał, że w związku z toczącym się postępowaniem wyjaśniającym, dotyczącym nadmiernego zużycia paliwa przez jego samochód służbowy pragnie wyjaśnić, że za wszelkie wyniki nieprawidłowości ponosi wyłącznie sam odpowiedzialność. W dalszej treści pisma wskazał również: „narażając spółkę na wyniki z tego tytułu straty proszę ze względu na moją długoletnią pracę i dobrą opinię o umożliwienie mi pokrycia strat z tego tytułu. Pragnę zauważyć, że niewłaściwe wykonywanie obowiązków ponoszę całkowitą odpowiedzialność i nikt nie miał wpływu na moje decyzje. Jednocześnie przepraszam i proszę jeszcze raz o pozytywne ustosunkowanie się do mojej prośby”.

Rzeczoznawca R. S. sporządził opinię nr (...) r. z dnia 05.10.2012 r., której zakres oceny był następujący: „ocena stanu technicznego samochodu marki F. (...) przy uwzględnieniu stanu technicznego samochodu i silnika”, cel oceny:

„ustalenie faktycznego zużywania paliwa przez samochód o danych jak niżej z uwzględnieniem jazdy w ruchu miejskim ok 40% i w trasie ok 60%”. Badano okres od marca 2008 do 13.01.2012 r.

We wnioskach opinii rzeczoznawca wskazał „z przedłożonych do działu księgowości i finansów faktur wynika, że w podanym okresie faktury na paliwo z tego samochodu – F. (...) nr rej (...) – były w wysokości 159.245,00 zł i na ilość paliwa w wysokości 36867,40 litrów to od tej ilości należy odjąć paliwo znajdujące się w zbiorniku w ilości 30 litrów i w cenie ze stycznia 2012 r. , co stanowi wartość równą  $30 \times 5,73 = 171,90$  zł. Kwota przekroczona wynosi  $159.245,00 - 55.269,94 - 171,90 = 103.803,16$  złotych”.

Pismem z dnia 25.01.2012 r. rozwiązano z W. M. (1) umowę o pracę zwaną w dniu 01.07.1972 r. (z późniejszymi zmianami) bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych z dniem dościa do wiadomości W. M. (1) niniejszego oświadczenia woli. Jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci wyrządzenia pracodawcy szkody poprzez: zawinione działanie polegające na wprowadzeniu w błąd pracodawcy co do ilości nabywanego paliwa wykorzystanego dla celów (...), przedstawianie do rozliczenia dowodów księgowych zakupu paliwa do samochodu F. (...), podczas gdy paliwo to było tankowane do samochodów nie stanowiących mienia (...), ani z których (...) nie korzystało.

Wskazano, że czyny te uniemożliwiają pracodawcy dalsze zatrudnianie W. M. (1) na zajmowanym stanowisku i stanowią powód całkowitej utraty zaufania pracodawcy, a każda z powyższych okoliczności samodzielnie uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W. M. (1) został poinformowany o prawie wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego w Ostrołęce (Sądu Pracy).

Mimo prawidłowego pouczenia o przysługujących środkach odwoławczych, W. M. (1) nie skorzystał z przysługujących mu uprawnień i nie wniósł odwołania do sądu pracy, nie kwestionował przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

Decyzją z dnia 06.02.2012 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. przyznał W. M. (1) od 01.01.2012 r. emeryturę w kwocie 3.792,45 zł.

W dniu 21.08.2012 r. W. M. (1) złożył do (...) S.A. kopię legitymacji emeryta-rencisty wydaną przez ZUS Oddział w P. i przedłożył decyzję o przyznaniu mu świadczenia emerytalnego. Na kopii tego dokumentu, powód odręcznym pismem nawiązał do pisma z dnia 11.01.2012 roku, którym wnosił o rozwiązanie umowy o pracę w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych.

Pismem z dnia 26.03.2013 r. (...) S.A. w O. została zawiadomiona o przesłaniu do Sądu Rejonowego w Ostrołęce Wydział II Karny aktu oskarżenia przeciwko W. M. (1) oskarżonemu o popełnienie przestępstwa z art. 286 § 1 k.k.

Sąd Rejonowy w Ostrołęce II Wydział Karny wyrokiem w sprawie - Sygn. akt II K (...) z dnia 27.07.2015 r. w sprawie W. M. (1) oskarżonego o to, że w okresie od marca 2008 r. do grudnia 2011 r. w O., działając w celu osiągnięcia korzyści majątkowej, doprowadził (...) S.A. do niekorzystnego rozporządzenia mieniem w wysokości 105.988,52 zł w ten sposób, że będąc zatrudnionym w (...) S.A. na stanowisku kierowcy i mając do swojej wyłącznej dyspozycji samochód marki F. (...) nr rej. (...) wprowadził pokrzywdzonego w błąd co do ilości zatankowanego do tego pojazdu oleju napędowego, przedstawiając faktury na zakup 36867,389 litrów oleju napędowego, podczas gdy tankowane przez niego na koszt pokrzywdzonego paliwo było tankowane do innych samochodów, które nie stanowiły własności pokrzywdzonego, tj. o czyn z art. 286 § 1 k.k. uznał za winnego zarzucanego mu w akcje oskarżenia czynu, z tym, że przyjął, że doprowadził (...) S.A. do niekorzystnego rozporządzenia mieniem w wysokości nie mniejszej niż 1338,40 zł i za to na podstawie art. 286 § 1 k.k. skazał go i wymierzył mu karę jednego roku pozbawienia wolności. Na podstawie art. 69 § 1 i 2 k.k. i art. 70 § 1 pkt 1 k.k. wykonanie wymierzonej kary pozbawienia wolności warunkowo zawieszono na okres próby wynoszący 3 lata. Ponadto, na podstawie art. 33 § 2 k.k. wymierzono oskarżonemu grzywnę w wysokości 100 (stu) stawek dziennych, ustalając wysokość jednej stawki na kwotę 10 (dziesięć) złotych.

W Zespole (...)S.A. w O. został podpisany i obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 10.03.1999 r. Zgodnie z art. 34 tego układu zatytułowanym „odprawy emerytalne i rentowe” (rozdział 4 Dodatki i świadczenia związane z pracą) pracownikom wypłacane są jednorazowe odprawy pieniężne z tytułu rozwiązania umowy o pracę w związku z uzyskaniem uprawnień emerytalnych lub rentowych, według zasad określonych w Załączniku nr 13 do Układu.

Zgodnie z załącznikiem 13 pkt 1 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy „odprawy emerytalne i rentowe”: pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna, zwana dalej „odprawą” w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką.

Wysokość odprawy emerytalnej W. M. (1) – kwota wyliczona na dzień rozwiązania umowy o pracę (25.01.2012 r.) – to 49.087,50 zł.

Pismem z dnia 14.10.2014 r. W. M. (1) zwrócił się z podaniem do Zarządu (...) S.A. o wypłatę – w jego ocenie – należnej mu z tytułu zapisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Rozdział 4 art. 34 odprawy emerytalnej.

Pismem z dnia 22.10.2014 r. W. M. (1) został poinformowany, że pracodawca odmawia mu przyznania prawa do odprawy emerytalnej – w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Spółka prezentowała stanowisko, że W. M. (1) nie przysługuje prawo do odprawy emerytalnej i wskazano, że powszechnie przyjmuje się, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (przez pracownika lub pracodawcę) nie może być uznane za ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, które uprawnia pracownika do odprawy pieniężnej, choćby przed rozwiązaniem stosunku pracy pracownik posiadał ustalone prawo do emerytury. Dlatego też, mając na uwadze, że Spółka rozwiązała z W. M. (1) umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., tj. bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, nie ma podstaw do wypłaty odprawy emerytalnej.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o: częściowo o okoliczności bezsporne, **z akt osobowych powoda** W. M. (1) – wyliczenie kwoty z tytułu przekroczenia zużycia paliwa – pismo z dnia 17.01.2012 roku, opinia techniczna Nr (...), rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, pisma powoda do Zarządu pozwanej z dnia 20.01.2012r. i z dnia 11.01.2012 roku (z pieczęcią wpływu do kancelarii ogólnej), pismo o wypłatę odprawy emerytalnej powoda i pismo z dnia 22.10.2014 r. dot. odmowy wypłaty odprawy emerytalnej, kopia legitymacji emeryta – rencisty złożona pracodawcy w dniu 21 sierpnia 2012 roku z pismem powoda oraz **z akt głównych:** pismo powoda z dnia 11.01.2012r. – k.5 i 6, notatka służbowa z dnia 11.01.2012 r. - k. 25, notatka służbowa z dnia 12.01.2012 r. - k. 26, podanie W. M. z dnia 11.01.2012 r. - k. 27, pismo z dnia 12.01.2012 r. - k. 28, opinia rzeczoznawcy – k.29 - 37, zawiadomienie o przesłaniu aktu oskarżenia – k. 38-39, Załącznik nr 13 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy – k.40, wyliczenie odprawy emerytalnej W. M. (1) - k. 41, wyrok Sądu Rejonowego w Ostrołęce II Wydział Karny w sprawie II K (...)z dnia 27.07.2015 r. z uzasadnieniem - k. 71-85. decyzja o przyznaniu emerytury z dnia 06.02.2012 r., k. 11-13.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Artykuł 92<sup>1</sup> K.p. wprowadził powszechne prawo pracowników - po spełnieniu określonych warunków - do jednomiesięcznej odprawy emerytalnej lub rentowej. Odprawy przysługujące na podstawie pozakodeksowych przepisów obowiązujących u danego pracodawcy nie zostały uchylone w związku z wejściem w życie art. 92<sup>1</sup> K.p.. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy pozwanej Spółki wprowadza prawo do jednorazowej odprawy emerytalnej lub rentowej, stanowiąc zgodnie z Załącznikiem 13 pkt 1 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy „Odprawy emerytalne i rentowe”, że: pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna, zwana dalej „odprawą” **w związku z przejściem** na emeryturę lub rentę inwalidzką. Zgodnie z artykułem 18 § 2 Kodeksu pracy uregulowania w tym zakresie nie są mniej korzystne dla pracownika, niż unormowania kodeksowe.

Jak wynika z powyższego unormowań, aby nabyć prawo do odprawy emerytalnej lub rentowej, konieczne jest łączne spełnienie czterech przesłanek:

1) spełnianie warunków uprawniających do nabycia renty albo emerytury,

2) przejście na rentę albo emeryturę,

3) ustanie stosunku pracy,

4) **związek między ustaniem stosunku pracy a przejściem na rentę albo emeryturę.**

Z powodem W. M. (1) rozwiązano z umową o pracę zawartą w dniu 01.07.1972 r. (z późniejszymi zmianami) bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co oczywiście eliminuje możliwość otrzymania odprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 81/00, Lex nr 53414).

Jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci wyrządzenia pracodawcy szkody poprzez: zawinione działanie polegające na wprowadzeniu w błąd pracodawcy co do ilości nabywanego paliwa wykorzystanego dla celów (...), przedstawianie do rozliczenia dowodów księgowych zakupu paliwa do samochodu F. (...), podczas gdy paliwo to było tankowane do samochodów nie stanowiących mienia (...), ani z których (...) nie korzystało. Wskazano, że czyny te uniemożliwiają pracodawcy dalsze zatrudnianie W. M. (1) na zajmowanym stanowisku, stanowią powód całkowitej utraty zaufania pracodawcy, a każda z powyższych okoliczności samodzielnie uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Powód pouczony prawidłowo o przysługującym mu prawie odwołania się do Sądu Pracy nie wniósł odwołania od ww. oświadczenia pracodawcy. Ponadto, wyrokiem Sądu Rejonowego w Ostrołęce II Wydział Karny w sprawie - Sygn. akt II K (...) z dnia 27.07.2015 r. W. M. (1) został za ww. czyn skazany. Wyrok jest prawomocny, ponieważ powód nie złożył od niego środka odwoławczego.

Już na etapie postępowania wyjaśniającego pracodawcy powód przyznał się do zarzucanych mu czynów, wyraził żal z powodu swojego postępowania i prosił o umożliwienie mu naprawienia szkody. Jak wskazał powód: „Pragnę zauważyć, że niewłaściwe wykonywanie obowiązków ponoszę całkowitą odpowiedzialność i nikt nie miał wpływu na moje decyzje” (pismo powoda z dnia 12 stycznia 2012.).

Związek rozwiązania stosunku pracy z przejściem na emeryturę może mieć, jak to zaznaczył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 174/99 (OSNAPiUS 2000 r. nr 21, poz. 786) charakter przyczynowy, czasowy, funkcjonalny albo mieszany - w praktyce najczęściej przyczynowo-czasowy lub czasowo-funkcjonalny. W przedmiotowej sprawie jest oczywiste, że ustanie zatrudnienia powoda nie pozostaje w żadnym związku z przejściem na emeryturę. Stosunek pracy powoda nie ustał **w związku z przejściem** na emeryturę, lecz powód został zwolniony dyscyplinarnie, a zatem brak jest podstaw do przyznania mu odprawy emerytalnej. Inicjatywa wystąpienia przez powoda o uzyskanie świadczeń emerytalnych, a następnie przyznanie mu tych świadczeń, była w tej sprawie następczą, po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym i nie wiązała się z samoistną chęcią zakończenia stosunku pracy przez pracownika, powodowaną zamiarem skorzystania z możliwości przejścia na emeryturę. Tu stan rzeczy miał się zgoła odmiennie. Pracodawca, bez udziału pracownika, jednostronnym oświadczeniem woli, rozwiązał z powodem umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków pracowniczych. Dopiero ten akt ze strony pracodawcy stał się impulsem - powodowanym koniecznością, by poszukać źródła utrzymania. Przypadkowo wypadło tak, że powód nabył warunki, by zacząć starania o ustalenie prawa do świadczeń emerytalnych.

Nie ulega wątpliwości, że gdyby nie oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, powód kontynuowałby stosunek pracy. Tym samym, Sąd doszedł do przekonania, że nie została spełniona przesłanka nabycia prawa do odprawy emerytalnej w postaci rozwiązania stosunku pracy **w związku z przejściem** na emeryturę, czy też ustaniem stosunku pracy **w związku z przejściem** na emeryturę. **Wykładnia językowa art. 92<sup>1</sup> K.p. ewidentnie prowadzi do wniosku, iż to przejście na emeryturę (lub możliwość takiego przejścia) pociągać ma**

**za sobą ustanie stosunku pracy, a nie odwrotnie. Taki sam wniosek płynie zresztą z wykładni funkcjonalnej przepisu(...) – vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 11.10. 2012 roku – III APa 17/12.**

Sąd podzielił argumentację pełnomocnika strony pozwanej, że prawo do odprawy emerytalnej (rentowej) w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy uzależnione zostało od istnienia związku przyczynowego pomiędzy rozwiązaniem umowy o pracę i przejściem na emeryturę, a związek ten nie może być przypadkowy. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 k.p. czy też art. 55 § 1 k.p., nie jest uznawane za ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę.

Takie stanowisko znajduje przede wszystkim potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 listopada 2000 r. I PKN 81/00 stwierdził, że (...) **Także w sytuacji, gdy pracodawca rozwiązuje z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych stosunek pracy nie ustaje w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę, choćby spełniał on warunki do nabycia takiego świadczenia (...)**. Jak argumentował dalej Sąd Najwyższy nawet rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy (art. 55 § 1<sup>1</sup> KP) nie może być uznane za ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę (art. 92<sup>1</sup> § 1 KP), wobec czego pracownikowi nie przysługuje odprawa pieniężna, choćby przed rozwiązaniem stosunku pracy posiadał ustalone prawo do emerytury.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 02.12.2011 r. III PK 48/11 uznał również, że **gdy pracodawca rozwiązuje z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych stosunek pracy nie ustaje w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę, choćby spełniał on warunki do nabycia takiego świadczenia**. Nie można zatem podzielić stanowiska, iż odprawa emerytalna ze względu na swoją powszechność przysługuje w każdym przypadku ustania stosunku pracy, jeśli tylko po takim ustaniu pracownik zacznie korzystać ze świadczeń emerytalnych.

Ponadto, rozwiewając wszelkie wątpliwości, wskazać należy, że w wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 11 października 2012 r. III APa 17/12 wskazano: (...) wykładnia językowa art. 92<sup>1</sup> K.p. ewidentnie prowadzi do wniosku, iż **to przejście na emeryturę (lub możliwość takiego przejścia) pociągać ma za sobą ustanie stosunku pracy, a nie odwrotnie**. Taki sam wniosek płynie zresztą z wykładni funkcjonalnej przepisu, jeśli zważy się na fakt, że odprawa emerytalna jest świadczeniem o charakterze pracowniczym, wypłacanym przez pracodawcę, a nie organ rentowy. Związek przyczynowy zaistniałby zatem, gdyby rozwiązanie stosunku pracy wynikało z uzyskania prawa do emerytury (...).

Warto również zwrócić uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2013 r. II PK 60/13 w którym przyjęto, że: 1. **Odprawa emerytalna, mimo że jest świadczeniem powszechnym (art. 92<sup>1</sup> K.p.), to jednak stanowi określone gratyfikację, przede wszystkim za staż pracy (emerytalny), ale także za właściwe wykonywanie pracy**. Jeżeli dochodzi do ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków, to rozwiązanie z takiej przyczyny stosunku pracy może nie uzasadniać przyznania prawa do odprawy emerytalnej, czyli pozytywnego stwierdzenia, że stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę.

W ocenie Sądu nie ulega wątpliwości, że gdyby pozwana nie przypisała powodowi ww. naruszeń, powód kontynuowałby stosunek pracy niezależnie od posiadanego od 06.02.2012 „prawa do emerytury”. Potwierdzają to następujące okoliczności: powód nie korzystał z Programu Dobrowolnych Odejść z 2011 r., w ramach którego uzyskałby znaczące korzyści finansowe (najniższa odprawa 100.000,00 zł, ale najwyższe dochodziły do 200.000,00 zł), powód nigdy nie złożył formalnego wniosku do kogokolwiek w pozwanej Spółce, z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę w związku z chęcią przejścia na emeryturę. Powód twierdził wprawdzie, że kierownictwo pozwanej, w tym przede wszystkim R. N. (1) – pełniący funkcję kierownika Sekcji Obsługi Zarządu „chodził po wszystkich pokojach

i mówił, że nie chce abym odchodził na emeryturę”. W. M. (1) twierdził również, że w kadrach pracowała E. S., która przy próbie złożenia przez powoda podania z prośbą o rozwiązanie umowy z powodu przejścia na emeryturę, miała powiedzieć „nie składaj tego podania, zostań bo jesteś nam tutaj potrzebny”. Jak wskazywał powód, to z tych powodów nigdy nie złożył formalnego wniosku w tym przedmiocie. Powód sugerował wręcz, że kadrowa uchybiła swoim obowiązkom i odmówiła przyjęcia jego pisma. Jednocześnie W. M. (1) nie potrafił wyjaśnić, dlaczego takiego pisma nigdy nie złożył swojemu kierownikowi, Zarządowi lub po prostu w kancelarii ogólnej Spółki, która została stworzona do przyjmowania korespondencji. Powód podjął próbę tłumaczenia, że pisma zawsze składał do kadr, ale była to próba nieudolna – tak, jak pozostałe zeznania powoda. Wystarczy spojrzeć na pieczęcie na pismach powoda składane w pozwanej Spółce, choćby pismo z dnia 12.01.2012 roku, które powód złożył właśnie w kancelarii ogólnej, której potrzebę istnienia negował, mówiąc, że nigdy tam nie kierował pism, tylko do kadr. Tymczasem, w aktach osobowych powoda znajdują się właśnie pisma złożone w kancelarii ogólnej, nie zaś takie, które zostały złożone w kadrach. Argumentacja powoda w zakresie zaniechania przejścia na emeryturę w szerszym aspekcie jest wręcz kuriozalna, trudno bowiem uznać, że powód będąc wówczas w wieku 67 lat i mając za sobą 43 lata pracy i będąc jednocześnie – jak przynajmniej sam twierdzi – zdeklarowanym co do przejścia na emeryturę, co musi być niewątpliwie decyzją poprzedzoną pewnymi przemyśleniami – rezygnuje z tego pod wpływem impulsu, sugerując się grzecznościowymi, czy wręcz - jak wynika z jego relacji - żartobliwymi wypowiedziami współpracowników. W ocenie Sądu trudno uznać takie tłumaczenie za wiarygodne, nie znajduje ono potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym, w związku z tym w żadnej mierze nie może ono stanowić podstawy dokonywanych w sprawie ustaleń faktycznych. Raz jeszcze podkreślić należy, że trudno przyjąć, iż powód w sposób dobrowolny zrezygnował z tak dużych gratyfikacji finansowych, jakie wiązałyby się ze skorzystaniem z Programu Dobrowolnych Odejsć. W pozwanej Spółce, w zapisach ZUZP funkcjonuje także zapis, że pracownikowi przysługuje 20 % dodatek do wynagrodzenia w okresie roku przed nabyciem uprawnień emerytalnych. Jak wynika choćby z pozwu, zważywszy też na czasookres zatrudnienia powoda i zeznania świadka R. N., powód z pewnością znał ten zapis. Dziwi więc fakt, że chcąc przejść na emeryturę, powód nie poinformował o tym pracodawcy, tracąc tak wiele finansowo. Powód nie wykazał również w tym zakresie inicjatywy dowodowej, w sprawie nie została choćby powołana na świadka kadrowa E. S.. Zeznający w charakterze świadka R. N. (1) kategorycznie zaprzeczył, by kiedykolwiek miał odżegnywać powoda od jego planów. Jak się wyraził świadek „każdy jest kowalem swojego losu” i nie wyobraża sobie takiego działania ze swojej strony i takiej uległości w tym zakresie ze strony powoda. Zważywszy na „przedsiębiorczość” powoda w zakresie ekonomicznym, potwierdzoną postępowaniem wyjaśniającym pracodawcy, a ostatecznie też wyrokiem Sądu Karnego, nieporadność w kwestii złożenia pisma z prośbą o rozwiązanie stosunku pracy w związku z chęcią przejścia na emeryturę - wręcz zdumiewa.

Analiza stanu faktycznego niniejszej sprawy prowadzi do wniosku, że powód wystąpił do pozwanej o rozwiązanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę dopiero wówczas i tylko dlatego, że pozwana powzięła informację o przestępstwie, którego się dopuścił. Z pisma złożonego przez powoda do Zarządu (...) S.A. z dnia 11.01.2012 r. oraz do Dyrektora ds. Personalnych wynika, że powód wnosił o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę poprzez porozumienie stron. Jako załącznika do pozwu powód nie przedstawił notatki służbowej z dnia 11.01.2012 r. Została ona przedstawiona dopiero przez stronę pozwaną. Z notatki tej wynika, że w dniu 11.01.2012 r., wobec stwierdzonych przez pracodawcę nieprawidłowości w zakresie tankowania samochodu służbowego o nr rejestracyjny (...) będącym w dyspozycji pracownika Pana W. M. (1) reprezentujący Pracodawcę Pan R. N. (1) i pan T. W. przedstawili Panu W. M. (1) informację nt posiadanych danych o tankowaniach samochodu w okresie marzec 2008-grudzień 2011 oczekując złożenia pisemnych wyjaśnień w temacie. Dlatego też, dyrektor personalny T. W. odmówił wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Ponadto, powód mając – jak wynika z materiału dowodowego w sprawie - pełną świadomość czynów jakich dokonał, złożył oświadczenie w dniu 12.01.2012 r., iż: „w związku z toczącym się postępowaniem wyjaśniającym, dotyczącym nadmiernego zużycia paliwa przez jego samochód służbowy pragnę wyjaśnić, że za wszelkie wyniki nieprawidłowości ponosi wyłącznie sam odpowiedzialność. W dalszej treści pisma wskazał również, że „narażając spółkę na wyniki z tego tytułu straty proszę ze względu na moją długoletnią pracę i dobrą opinię o umożliwienie mi pokrycia strat z tego tytułu. Pragnę zauważyć, że niewłaściwe wykonywanie

obowiązków ponoszę całkowitą odpowiedzialność i nikt nie miał wpływu na moje decyzje. Jednocześnie przepraszam i proszę jeszcze raz o pozytywne ustosunkowanie się do mojej prośby”.

Powód miał świadomość, że nawet w sytuacji rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym nie pozostanie bez środków do życia skoro nabył uprawnienia do emerytury, zatem w tym zakresie przyczyny rozwiązania stosunku pracy były dla niego bez znaczenia. Dlatego też, nie korzystał ze środków odwoławczych. Powód radykalnie zmienił swoje stanowisko w sprawie w sytuacji, gdy pozwana odmówiła wypłaty odprawy emerytalnej. Potwierdzają to zeznania powoda przesłuchanego w charakterze strony.

Mając powyższe na uwadze, Sąd doszedł do przekonania, że nie została spełniona przesłanka nabycia prawa do odprawy emerytalnej w postaci rozwiązania stosunku pracy **w związku** z przejściem na emeryturę.

Niezależnie od powyższego, należy wskazać, że powód nie wykazał roszczenia także co do wysokości. Pozew opiewał na kwotę 56.000,00 złotych – tytułem odprawy emerytalnej. Już w odpowiedzi na pozew, pełnomocnik pozwanej kwestionowała tak wyliczoną wysokość odprawy, argumentując swoje stanowisko i przedłożyła stosowne wyliczenie Działu Kadr i Płac (k. 41 akt). Pełnomocnik powoda i powód w ogóle nie odnieśli się do tej kwestii, a przed zamknięciem rozprawy pełnomocnik powoda podtrzymał bezkrytycznie żądanie pozwu w kwocie 56.000,00 złotych. Tymczasem, wobec kwestionowania wysokości roszczenia przez stronę pozwaną i konsekwentnego żądania kwoty 56.000,00 złotych przez powoda, winna zostać podjęta przez stronę powodową inicjatywa dowodowa, której nie było w niniejszej sprawie. Nie nastąpiło również ograniczenie roszczenia.

Stosownie do orzeczenia merytorycznego, Sąd orzekł o kosztach postępowania, tj. w tym wypadku o kosztach zastępstwa prawnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. z uwagi na to, iż powód przegrał sprawę. Zgodnie z powołanym przepisem strona przegrywająca (merytorycznie albo formalnie i niezależnie od tego czy ponosi winę prowadzeniu procesu), zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi poniesione przez niego koszty.

Wysokość kosztów zastępstwa prawnego, Sąd ustalił na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 6 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, zasądając od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2.717,00 złotych, uwzględniając opłatę skarbową od pełnomocnictwa.

SSR Monika Jankowska