

*Sygn. akt VII P 455/16*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Winczewski
Protokolant:	sekr. sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 8 listopada 2016 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko (...) S.A. w W.

o odprawę rentową

- zasądza od pozwanej Spółki na rzecz powoda kwotę 13.832,00 (trzynaście tysięcy osiemset trzydzieści dwa) złote wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 31 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;
- zasądza od pozwanej Spółki na rzecz powoda kwotę 3.600,00 (trzy tysiące sześćset) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;
- nakazuje pobrać od pozwanej Spółki na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy – kwotę 692,00 (sześćset dziewięćdziesiąt dwa) złote tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której zwolniony był powód.

SSR Marcin Winczewski

Sygn. akt VII P 455/16

## UZASADNIENIE

A. K. pozwem przeciwko (...) S.A. w W. wniósł o zasądzenie kwoty 13.832,00 zł tytułem odprawy rentowej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 31 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, iż był zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 1 września 1972 r. do dnia 31 stycznia 2016 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, w Zakładzie (...) w B.. Uchwałą Zarządu Spółki nr (...) z dnia 24 listopada 2015 r. wprowadzono Regulamin Programu Dobrowolnych Odejść dla (...) S.A. Na mocy postanowień Regulaminu strony zawarły porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy z dniem 31 stycznia 2016 r. z przyczyn nie dotyczących pracowników. Pozwana wypłaciła powodowi jednorazową odprawę pieniężną na podstawie art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników i rekompensatę w wysokości 12-miesięcznego wynagrodzenia. Z uwagi na niezdolność do pracy, po wykorzystaniu prawa do zasiłku chorobowego, w okresie od dnia 9 kwietnia 2015 r. do dnia 2 kwietnia 2016 r. korzystał ze świadczenia rehabilitacyjnego. Decyzją ZUS z dnia 5 maja 2016 r. przyznano mu od dnia 3 kwietnia 2016 r. prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy.

Pozwana, mimo wezwania do wypłaty odprawy rentowej uchyliła się od tego obowiązku. W ocenie powoda, wypłata odprawy na zasadach art. 8 przywoływanej ustawy nie konsumuje odprawy rentowej, a zgodnie z orzecznictwem pracownik nie może zrzec się do niej prawa. Pogląd, iż odprawa pieniężna wypłacona pracownikowi na mocy art. 8 ustawy wraz z rekompensatą całkowicie pokrywają roszczenia powoda należy uznać za błędny, bowiem postanowienia Regulaminu nie mogą być sprzeczne z postanowieniami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy i załącznika nr 11 do tego Układu. Pracownikowi zgodnie z art. 92<sup>1</sup> k.p. przysługuje prawo do odprawy rentowej jeśli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na skutek uzyskania prawa do renty, wobec powyższego niezbędny jest wyłącznie związek czasowy, przyczynowy bądź funkcjonalny – występujący, gdy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło przed uzyskaniem prawa do renty lecz w konsekwencji sytuacji bezpośrednio poprzedzającej ustanie zatrudnienia. W ocenie powoda związek funkcjonalny wystąpił w jego przypadku. Bez znaczenia pozostaje moment złożenia wniosku o przyznanie prawa do renty, gdyż prawo do odprawy pracownik uzyskuje również w sytuacji, gdy złożył wniosek w czasie nieprzerwanego pobierania zasiłku chorobowego po ustaniu stosunku pracy. Powód wskazał, iż wysokość odprawy rentowej wynika z załącznika nr 11 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Na dzień rozwiązania stosunku pracy przepracował u pozwanej 43 lata i 5 miesięcy, w związku z czym wysokości odprawy rentowej winna wynosić 760% wynagrodzenia.

W odpowiedzi pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu podano, że powód zatrudniony był w pozwanej spółce w okresie od dnia 1 września 1972 r. do dnia 31 stycznia 2016 r. Stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron dnia 31 stycznia 2016 r., w związku ze skorzystaniem z (...) S.A., do którego powód przystąpił dnia 1 grudnia 2015 r. Pozwana wypłaciła mu jednorazową odprawę na zasadach określonych w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w wysokości trzykrotności wynagrodzenia ustalonego według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, tj. kwotę 9.709,19 zł oraz rekompensatę w wysokości 12-miesięcznego wynagrodzenia pracownika ustalonego według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, tj. kwotę 38.863,68 zł brutto. Powód jednocześnie oświadczył, że warunki porozumienia wyczerpują wszelkie jego roszczenia wobec pracodawcy wynikające ze stosunku pracy i jego rozwiązania. Pracownikowi znane były warunki programu, gdyż uczestniczył w spotkaniach organizowanych przez pracodawcę, na których je zaakceptował. Powód uzyskał prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy dnia 3 kwietnia 2016 r., kiedy nie pozostawał w stosunku pracy, co uniemożliwia uznanie, że przysługuje mu prawo do odprawy rentowej. Tym bardziej nie można mówić o zbiegu praw do dwóch odpraw – z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika i odprawy rentowej. Rozwiązanie stosunku pracy i przyznanie powodowi prawa do renty nie pozostają w związku przyczynowym, czasowym i funkcjonalnym, gdyż nastąpiło po 2 miesiącach.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

A. K. był zatrudniony w (...) S.A. w W. i u jej poprzedników prawnych ( (...) sp. z o.o., (...) S.A. Dyrekcja (...) Kolejowej) w okresie od dnia 1 września 1972 r. do dnia 31 stycznia 2016 r. na stanowiskach ucznia elektromontera, elektromontera, starszego elektromontera, elektromontera linii i urządzeń elektroenergetycznych oraz specjalisty elektromontera oraz starszego specjalisty elektromontera na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. W ostatnim czasie powód zajmował stanowisko specjalisty elektromontera w Zakładzie (...) przy ul. (...) w B., z wynagrodzeniem zasadniczym od dnia 1 stycznia 2014 r. w wysokości 2.935,00 zł.

Dowód: umowa o naukę zawodu z dnia 1.09.1972 r. k. 1 cz. b akt osobowych, umowa o pracę z dnia 1.07.1975 r. k.1/2, porozumienie zmieniające z dnia 22.11.1982 r. k. 7/4, porozumienie zmieniające z dnia 24.04.1984 r. k. 7/7, porozumienie zmieniające z dnia 31.01.1987 r. k.,7/13, porozumienia zmieniające z dnia 25.08.1993 r. k. 7/29, porozumienie zmieniające z dnia 21.04.1997 r. k. 7/36, zawiadomienie z dnia 17.09.2001 r. k. 7/49, pismo z dnia 2.02.2009 r. k. 7/58, pismo z dnia 31.12.2012 r. k. 7/64 cz. b akt osobowych powoda, świadectwo pracy powoda z dnia 1.02.2016 r. k. 14-15, porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy z dnia 30.12.2013 r. k. 69-70.

Powód pozostawał z powodu choroby – dolegliwości stawów, kręgosłupa i kolan, niezdolny do pracy, w związku z czym pobierał zasiłek chorobowy wykorzystując pełen okres zasiłkowy. W okresie od dnia 9 kwietnia 2015 r.

do dnia 2 kwietnia 2016 r. pobierał świadczenie rehabilitacyjne (12 miesięcy). Natomiast dnia 5 maja 2016 r., za okres bezpośrednio po zakończeniu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego – od dnia 3 kwietnia 2016 r., Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. przyznał A. K. prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy do dnia 30 kwietnia 2018 r.

Dowód: okoliczność bezsporna, nadto decyzja ZUS z dnia 30.03.2015 r. k. 55-56, decyzja ZUS z dnia 29.09.2015 r. k. 57-58, decyzja ZUS z dnia 5.05.2016 r. znak (...) k.59-62, przesłuchanie powoda. k. 174-176.

W pozwanej spółce, w związku ze zmianami organizacyjnymi i personalnymi wprowadzono uchwałą Zarządu (...) S.A. nr 905 z dnia 24 listopada 2015 r. (wejście w życie dnia 26 listopada 2015 r.), Regulamin Programu Dobrowolnych Odejść dla (...) S.A. stanowiący załącznik nr 2 do uchwały. Program miał zastosowanie do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w dniu jego wejścia w życie, z wyłączeniem pracowników, którzy nabyli uprawnienia emerytalne do dnia wejścia w życie programu lub do dnia 31 grudnia 2016 r. (§ 2 ust. 1 i 2). Przystąpienie do programu następowało na podstawie wniosku pracownika stanowiącego załącznik nr 1 do Regulaminu, w okresie od dnia 26 listopada 2015 r. do dnia 22 stycznia 2016 r. (§ 3 ust. 1-3). Decyzja o uwzględnieniu wniosku miała charakter uznaniowy, należała do wyłącznej kompetencji pracodawcy i nie wymagała uzasadnienia (§ 3 ust. 8). W przypadku zgody pracodawcy na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, strony zobowiązane były podpisać do dnia 31 stycznia 2016 r. porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę (§ 3 ust. 11). Rozwiązanie umowy o pracę następowało z przyczyn nie dotyczących pracowników, co pracodawca wskazywał w świadectwie pracy (§ 3 ust. 13). W związku z rozwiązaniem umowy o pracę w ramach programu pracownikowi przysługiwały następujące świadczenia:

- 1) odprawa pieniężna na zasadach określonych w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyny nie dotyczących pracowników („odprawa pieniężna”);
- 2) dodatkowe, jednorazowe świadczenie pieniężne („rekompensata”) uzależnione od stażu pracy pracownika na kolei w rozumieniu § 2 pkt 6 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A. zawartego w dniu 20 czerwca 2013 r. w wysokości:
  - a) 12-miesięcznego wynagrodzenia ustalanego według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, jeżeli staż pracy pracownika na kolei wynosi 25 lat lub więcej,
  - b) 10-miesięcznego wynagrodzenia ustalanego według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, jeżeli staż pracy pracownika na kolei wynosi 15 lat lub więcej, ale mniej niż 25 lat,
  - c) 8-miesięcznego wynagrodzenia ustalanego według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, jeżeli staż pracy pracownika na kolei jest mniejszy niż 15 lat.
- 3) Wysokość odprawy pieniężnej, o której mowa w ust. 2 pkt 1) uzależniona była od okresu zatrudnienia pracownika u pracodawcy, liczonego na dzień rozwiązania umowy o pracę i wynosi:
  - 1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawcy krócej niż 2 lata;
  - 2) dwumiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawcy od 2 do 8 lat;
  - 3) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawcy ponad 8 lat.

Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy (§ 4 ust. 2-3). W przypadku ponownego podjęcia przez pracownika zatrudnienia (rozumianego w szczególności jako umowa o pracę lub umowa o charakterze cywilnoprawnym) u pracodawcy, pracownik zobowiązany był do zwrotu świadczenia z ust. 2 pkt. 1-2 Regulaminu, które otrzymał w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w ramach programu, wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wypłaty, chyba że pracodawca zrezygnuje z żądania zwrotu tych świadczeń (§ 4 ust. 6).

Regulamin nie przewidywał w swoich postanowieniach, iż uzyskanie prawa do świadczeń wynikających z tego aktu, mogłoby lub miałoby pozbawiać pracownika do innych świadczeń wynikających z obowiązujących strony przepisów prawa, czy warunków umownych stosunku pracy.

Dowód: Regulamin Programu Dobrowolnych Odejsć dla (...) S.A. z dnia 24.11.2015 r. k. 63-68, zeznania świadka M. W. k. 170-171.

Intencją pracodawcy wprowadzenia programu było umożliwienie pracownikom nieposiadającym uprawnień do emerytury, a zarazem nie spełniających aktualnych wymogów pracodawcy oczekującego od pracowników tzw. wielofunkcyjności z uwagi na kwalifikacje zawodowe czy predyspozycji zdrowotne, rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika i zabezpieczenie pracownikowi środków finansowych na jakiś czas po rozwiązaniu stosunku pracy. Założenia programu zostały przedstawione pracownikom spółki na spotkaniach organizowanych przez dyrektora P. U.. Podczas spotkania z dnia 1 grudnia 2015 r., w którym uczestniczył powód, przedstawiano pracownikom warunki programu oraz zmiany organizacyjne, które zostaną w spółce wprowadzone. Nikt nie wskazywał, aby skorzystanie z programu mogło prowadzić do niewypłacenia pracownikom odprawy rentowej, w razie zaistnienia przesłanek do jej wypłaty.

Dowód: zeznania świadka M. W. k. 170-171, przesłuchanie powoda k. 174-176.

Z programu skorzystać mogli także tzw. pracownicy „zawieszeni” to znaczy tacy, którzy przez dłuższy czas przebywali już na urloпах bezpłatnych, zwolnieniach lekarskich, czy korzystali ze świadczenia rehabilitacyjnego, jak to miało miejsce w przypadku powoda. W związku z powyższym, po przedstawieniu powodowi treści Regulaminu Programu Dobrowolnych Odejsć dla (...) S.A. i po zaakceptowaniu przez niego warunków, dnia 1 grudnia 2015 r. A. K. złożył wniosek o rozwiązanie umowy o pracę właśnie w ramach PDO, który to został przez pracodawcę zaakceptowany. Strony stosunku pracy zawarły dnia 25 stycznia 2016 r. porozumienie rozwiązujące umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 stycznia 2016 r., z przyczyn nie dotyczących pracownika.

W związku z rozwiązaniem stosunku pracy powodowi przysługiwała jednorazowa odprawa pieniężna, na zasadach określonych w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w wysokości 3-krotności wynagrodzenia ustalonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, tj. w kwocie 9.709,19 zł brutto oraz rekompensata w wysokości 12-miesięcznego wynagrodzenia pracownika ustalonego według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, w wysokości 38.863,68 zł brutto. Świadczenia te pozwana wypłaciła powodowi do dnia 10 lutego 2016 r. Przed podpisaniem porozumienia o rozwiązaniu, powód rozmawiał z ówczesnym Naczelnikiem działu zarządzania Zasobami Ludzkimi O. M. W., która powiedziała mu, że porozumienie nie wyklucza uzyskania ewentualnej odprawy rentowej.

Dowód: porozumienia z dnia 25.01.2016 r. rozwiązujące umowę o pracę k. 72-73, pismo pozwanej z dnia 2.06.2016 r. k. 75-76, zeznania świadka M. W. k. 170-171, przesłuchanie powoda k. 174-176.

Dnia 23 maja 2016 r. powód wystosował do pozwanej pismo z prośbą o wypłacenie odprawy rentowej w związku z przyznaniem mu prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy od dnia 3 kwietnia 2016 r. W odpowiedzi pozwana odmówiła spełnienia żądania, z uwagi na wypłacenie wynikających z porozumienia z dnia 25 stycznia 2016 r. świadczeń, jak i z uwagi na treść § 5 porozumienia stron o rozwiązaniu stosunku pracy, w którym powód oświadczył, iż warunki przedmiotowego porozumienia wyczerpały jego wszelkie roszczenia wobec pracodawcy, wynikające ze stosunku pracy i jego rozwiązania. Pozwana ponadto wskazała, iż odprawa rentowa przysługująca pracownikowi na mocy art. 92<sup>1</sup> k.p. zależy od istnienia związku pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na rentę, a wysokość odprawy rentowej, przysługiwałaby powodowi w znacznie mniejszej wysokości niż świadczenie uzyskane przez powoda na mocy porozumienia stron w ramach Programu Dobrowolnych Odejsć.

Dowód: pismo powoda skierowane do pozwanej z dnia 23.05.2016 r. k. 74, pismo pozwanej z dnia 2.06.2016 r. k. 75-76.

Zgodnie z ustępem 1 załącznika nr 11 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy pozwanej z dnia 20 czerwca 2013 r. 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 zwana dalej odprawą. Podstawę wymiaru odprawy stanowiło miesięczne wynagrodzenie pracownika przysługujące w dniu ustania stosunku pracy. Pracownikowi po 16 latach pracy przysługiwałaby odprawa rentowa w wysokości 220% podstawy wymiaru, a po każdym następnym roku pracy procentowy wskaźnik podstawy wymiaru wzrasta o 20%, aż do osiągnięcia po 45 latach pracy 800% podstawy wymiaru (ust. 4 pkt 9 załącznika nr 11 do ZUZP). W związku z tym zapisem, powodowi po przepracowaniu u pozwanej 43 lat i 5 miesięcy, przysługiwałaby odprawa pieniężną w wysokości 760% podstawy wymiaru, tj. w kwocie 13.832,00 zł.

Dowód: Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) S.A. z dnia 20.06.2013 r. wraz z załącznikami k. 77-145, załącznik nr 11 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 20.06.2013 r. k. 114, oświadczenie powoda zawarte w pozwie k. 1-7, oświadczenie pozwanej zawarte w piśmie z dnia 19.09.2016 r. k. 167.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w oparciu o całokształt zgromadzonego materiału dowodowego. Za wiarygodne uznano w całości dokumenty zebrane w toku postępowania, które nie budziły wątpliwości Sądu, co do ich zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy i nie były kwestionowane przez strony procesu. Ustalając stan faktyczny sprawy Sąd oparł się również na wiarygodnych zeznaniach świadka M. W. oraz przesłuchaniu A. K.

Zeznaniom świadka M. W., Sąd przyznał co do zasady walor wiarygodności. Świadek w szczególności przedstawiła motywy wprowadzenia przez pracodawcę Programu Dobrowolnych Odejść dla (...) S.A, tj. wyjście na przeciw pracownikom nie spełniającym wymagań pracodawcy (wymagań zawodowych lub zdrowotnych) w związku ze zmieniającymi się warunkami wykonywania pracy. Założenia programu zostały powodowi przedstawione podczas organizowanych przez pracodawcę spotkań, gdzie dyrektor wyłuszczał zasady przystąpienia do programu. Świadek potwierdziła okoliczności przystąpienia powoda do programu, jednak podała odmienne stanowisko w kwestii zapewnienia A. K. o wypłacie na odprawy rentowej. Powód wskazał w toku przesłuchania, że otrzymał zapewnienie od świadka, iż odprawa rentowa także zostanie mu wypłacona, co pozwoliło mu na podjęcie decyzji o złożeniu wniosku o przystąpienie do programu. M. W. natomiast wskazała, że nie jest władna udzielać mu takich informacji i zawsze pozostaje droga sądowa. W tym zakresie uznano jej zeznania za niewiarygodne, albowiem zdaniem Sądu dla powoda istotne i kluczowe było wówczas uzyskanie wiedzy, czy program, do którego ma przystąpić wyklucza uzyskania prawa do odprawy pieniężnej z ZUZP w związku z przejściem na rentę. Świadek niewątpliwie wprost nie zaprzeczyła takiej możliwości, wskazując choćby pośrednio, iż takie świadczenie może mu zostać wypłacone, a jeśli nie to pozostaje mu droga sądowa. Nie da się inaczej zinterpretować jej zeznań, które dodatkowo powód uznał wówczas za przyznanie, iż takie prawo będzie mu się należało. Twierdzenia powoda były logiczne, spójne, rzeczowe i konsekwentne, a nadto zgodne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Podkreślenia wymaga, że powód podpisując porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy miał świadomość swojego stanu zdrowia i nieuchronności poddania się zabiegowi operacyjnemu. Ponadto badanie rezonansem magnetycznym kręgosłupa powoda wskazywało na to, że powód nie otrzyma zaświadczenia lekarza medycyny pracy o zdolności do pracy i z tego względu zostanie mu przyznana renta z tytułu niezdolności do pracy, czego nie ukrywał przed pracodawcą. Te okoliczności, bardzo już długi okres niezdolności do pracy (wykorzystanie pełnego okresu zasiłkowego i przebywanie na świadczeniu rehabilitacyjnym), a także rozmowa z M. W., z której wynioskował, że otrzyma odprawę rentową niezależnie od innych świadczeń przewidzianych w DPO, skłoniły go do złożenia wniosku o przystąpienie do programu. Zapis § 5 porozumienia powód rozumiał w ten sposób, że w związku z podpisaniem dokumentu nie będzie miał już roszczeń w stosunku do pracodawcy z tytułu utraty zdrowia, a nie jako zrzeczenie się prawa do żądania wypłaty odprawy rentowej, tym bardziej, że wówczas jeszcze nie miał w ogóle ustalonego prawa do renty.

Przechodząc do meritum sprawy Sąd zauważa, że powód domagał się zasądzenia od pozwanego pracodawcy odprawy rentowej w wysokości 13.832,00 zł. Zgodnie z art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Z brzmienia przepisu wynika, że istnieją cztery przesłanki nabycia prawa do odprawy emerytalnej lub rentowej:

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

W niniejszej sprawie bezsporne pozostawały trzy pierwsze wskazane przesłanki. Niewątpliwie bowiem A. K. spełnił warunki do uzyskania prawa do renty, zostało mu ono przyznane prawomocną decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych od dnia 3 kwietnia 2016 r. (przy czym do dnia 2 kwietnia 2016 r. miał jeszcze prawo do świadczenia rehabilitacyjnego), a stosunek pracy został rozwiązany w drodze porozumienia stron. Z punktu widzenia sprawy istotne znaczenie ma ostatnia z wymienionych przesłanek, tj. „związek” pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem pracownika na rentę.

Z brzmienia art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. wynika, że przewidziany w nim „związek” jest niewątpliwie związkiem o charakterze przyczynowym. Powyższe stwierdzenie wynika przede wszystkim z faktu, że następstwem przejścia pracownika na rentę jest rozwiązanie stosunku pracy. Nie jest to wszakże jedyna postać związku zachodzącego między ustaniem zatrudnienia a przejściem pracownika na rentę. W uchwale z dnia 4 czerwca 1991 r. (I PZP 17/91, OSNCP 1992/3/37), w sprawie o odprawę przewidzianą w art. 28 ust. 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, Sąd Najwyższy uznał, iż ze zwrotu „przechodzącemu na rentę inwalidzką lub emeryturę” nie wynika, że w każdym wypadku powodem rozwiązania stosunku pracy musi być zamiar uzyskania jednego z tych świadczeń. Wystarczy bowiem, że występuje określone następstwo w czasie między rozwiązaniem stosunku pracy a uzyskaniem renty inwalidzkiej lub emerytury, tym bardziej że z reguły uzyskanie prawa do renty, zwykle poprzedzone długotrwałą chorobą, nie zbiega się w czasie z datą ustania zatrudnienia. W konkluzji Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że pracownik, który po upływie okresu zasiłkowego, trwającego nieprzerwanie w czasie stosunku pracy i po jego zakończeniu, uzyskuje rentę inwalidzką, powinien być traktowany jako przechodzący na rentę inwalidzką bezpośrednio po ustaniu zatrudnienia, gdyż między ustaniem stosunku pracy a uzyskaniem renty nie nastąpiło żadne zdarzenie, które by tę bezpośredniość przerwało. Jeszcze szerzej na temat związku między ustaniem stosunku pracy a przejściem na rentę inwalidzką (emeryturę) wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 grudnia 1993 r. (I PRN 111/93, OSNCP 1994/12/243), stwierdzając, że przewidziany w przepisach regulujących prawo do odprawy związek między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej może mieć nie tylko charakter przyczynowy lub czasowy, ale także funkcjonalny. Ten ostatni związek występuje wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje przed spełnieniem warunków uprawniających do emerytury lub renty inwalidzkiej, ale nabycie prawa do jednego z tych świadczeń i przyznanie świadczenia po ustaniu zatrudnienia jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej rozwiązanie stosunku pracy. Wyrażenie „w związku” jest bowiem szersze od wyrażenia „z powodu” i pozwala objąć prawem do odprawy te sytuacje, w których rozwiązanie stosunku pracy nie zbiega się ściśle w czasie z nabyciem przez pracownika prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej. Kwestia szerokiego rozumienia związku określonego w rzeczonym przepisie jest już ugruntowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego, a Sąd Rejonowy w pełni ją podziela, uznając że w rozpatrywanej sprawie niewątpliwie taki związek zachodzi, skoro po długotrwałej chorobie powód uzyskał w końcu prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy od dnia 3 kwietnia 2016 r., czyli bezpośrednio po wykorzystaniu pełnego okresu świadczenia rehabilitacyjnego, przyznanego przecież jeszcze w okresie trwania zatrudnienia. Takie poglądy wypowiadał Sąd Najwyższy w późniejszych orzeczeniach, z których tytułem przykładu można wskazać wyrok z dnia 30 marca 1994 r. (I PRN 10/94, OSNAPiUS 1994/1/12), bądź też wyrok z dnia

17 lutego 1998 r. (I PKN 528/97, OSNAPiUS 1999/2/55). Znamienna jest także wcześniejsza uchwała z dnia 29 maja 1989 r. (III PZP 19/89, OSNCP 1990/4-5/), w której przyjęto, że gdy z powodu choroby rozpoczętej w czasie istnienia stosunku pracy i trwającej nieprzerwanie po jego zakończeniu, została pracownikowi przyznana renta inwalidzka w dacie późniejszej od daty rozwiązania stosunku pracy, zwłaszcza z upływem okresu pobierania przez tego pracownika zasiłku chorobowego, nie traci on uprawnień do odprawy. Wbrew argumentacji pozwanej spółki, związek z art. 92<sup>2</sup> § 1 k.p. nie wyczerpuje się w związku przyczynowym, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje „z powodu” przejścia pracownika na emeryturę lub rentę. Nie wyczerpuje się on także w związku czasowym, gdy rozwiązanie stosunku pracy zbiega się w czasie z nabyciem prawa do emerytury lub renty. Omawiany związek może mieć bowiem także charakter funkcjonalny, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje przed ustaleniem prawa do danego świadczenia z ubezpieczenia społecznego, a przyznanie pracownikowi prawa do tego świadczenia jest następstwem okoliczności, które miały miejsce przed rozwiązaniem stosunku pracy (por. B. Wagner, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2009, s. 550; K. Rączka [w:] M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, Kodeks pracy. Komentarz. LexisNexis 2014, kom. do art. 92<sup>1</sup> § 1; czy uchwałę SN z dnia 7 stycznia 2000 r., III ZP 18/99, OSNAPiUS 2000/24/888).

W ocenie Sądu w rozpoznawanym przypadku wszystkie 4 przesłanki nabycia prawa do odprawy rentowej (określonej w ZUZP jako „odprawa pieniężna”) zostały spełnione. Powód w związku z niezdolnością do pracy trwającą po pełnym okresie pobierania przez niego zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego pozostawał nadal niezdolny do pracy, w związku z czym uzyskał prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy. Przed uzyskaniem prawa do renty, które nastąpiło dnia 3 kwietnia 2016 r. stosunek pracy powoda, w związku z zawarciem z pracodawcą porozumienia, został rozwiązany dnia 31 stycznia 2016 r. Istniał przy tym związek pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy powoda a uzyskaniem przez niego prawa do renty. Nie ulega wątpliwości, iż w rozpoznawanej sprawie zaszedł związek o charakterze czasowym pomiędzy przejściem powoda na rentę a rozwiązaniem stosunku pracy, który jak wskazano, zachodzi jeśli pracownik przeszedł na rentę nawet po rozwiązaniu stosunku pracy, jeśli uzyskanie prawa do renty nastąpiło po okresie nieprzerwanej niezdolności do pracy, która powstała w trakcie zatrudnienia. Tak sytuacja miała miejsce w przypadku powoda, który wykorzystał pełen okres zasiłkowy a następnie korzystał przez okres 12 miesięcy z prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, po zakończeniu którego uzyskał prawo do renty. W niniejszym przypadku zaszedł również związek funkcjonalny, który przejawia się w uzyskaniu prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy nawet po rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyny, która istniała w momencie ustania stosunku pracy. W przypadku powoda przyczyną uzyskania prawa do renty był jego zły stan zdrowia, który istniał na długo przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Za nieuzasadnione uznać należy również twierdzenia strony pozwanej, jakoby na mocy § 5 porozumienia z dnia 25 stycznia 2016 r. o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy, powód zrzekł się prawa do odprawy rentowej. Z treści zapisu porozumienia wynika, iż „warunki przedmiotowego porozumienia wyczerpały wszelkie roszczenia powoda wobec pracodawcy, wynikające ze stosunku pracy i jego rozwiązania.” Zapis taki jednakże nie mógł wywrzeć skutku w postaci nienależności prawa do odprawy rentowej. Po pierwsze, powód z uwagi na fakt, iż prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy uzyskał dopiero decyzją z dnia 5 maja 2016 r., nie mógł w czasie zawarcia porozumienia z pracodawcą w styczniu 2016 r. zrzec się prawa do odprawy rentowej, którego wówczas przecież jeszcze nie posiadał i porozumienie to nie mogło przecież wyczerpywać świadczeń, które dopiero powstały w przyszłości (por. wyrok SN z dnia 13 stycznia 2011 r., III PK 18/10, OSNP 2012/5-6/65). Po drugie, stosownie do art. 84 k.p., pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, odprawa pieniężna, tak jak wynagrodzenie za pracę pracownika, objęta jest właśnie rzeczoną ochroną. Pracownik nie może więc zrzec się prawa do odprawy, albowiem zakaz ten ma charakter bezwzględnie obowiązujący, którego nie można modyfikować przez czynność prawną (por. wyroki SN z dnia 17 lutego 2005 r., II PK 235/04, OSNP 2005/18/286 i z dnia 14 czerwca 2012 r., I PK 229/11, Lex 1232231). Zrzeczenie się jakiegokolwiek, szeroko rozumianego wynagrodzenia jest nieważne (zob. wyrok SN z dnia 12 listopada 2014 r., I PK 79/14, Lex nr 1551328).

Prawo do odprawy emerytalnej przysługuje pracownikowi albo na podstawie przepisów ogólnych, powszechnie obowiązujących (art. 92<sup>1</sup> k.p.) albo na podstawie przepisów szczególnych (np. ustaw regulujących odrębnie, poza Kodeksem pracy, stosunki zatrudnienia poszczególnych kategorii pracowników, czyli tzw. pragmatyk), albo na

podstawie postanowień zawartych w tzw. autonomicznych źródłach prawa pracy (np. w układach zbiorowych pracy). Ma to znaczenie o tyle, że w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. został ustalony minimalny standard uprawnień płacowych pracownika z tytułu rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Przewidziana w tym przepisie odprawa emerytalna lub rentowa jest świadczeniem powszechnym, ustawowo gwarantowanym, a jej wysokość odpowiada jednomiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę pracownika i jest niezależna od posiadanego przez uprawnionego stażu zatrudnienia. Jest to świadczenie, które każdy pracownik powinien otrzymać raz w życiu, gdy traci swój status pracowniczy w związku z przejściem na rentę lub emeryturę. W układach zbiorowych pracy i regulaminach wynagradzania można jednak ukształtować zasady nabywania prawa do tego świadczenia i ustalania jego wysokości w sposób korzystniejszy dla pracowników od wynikającego z powołanego przepisu (por. uchwałę SN z dnia 18 marca 2010 r., II PZ 1/10, OSNP 2010/17-18/208 oraz wyroki SN z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 160/07, OSNP 2009/7-8/97; z dnia 7 kwietnia 2010 r., II PK 328/09, Lex nr 603418 i z dnia 9 grudnia 2015 r., I PK 1/15, Lex nr 1959540). W niniejszej sprawie prawo do odprawy rentowej pracowników pozwanej, w tym powoda, zostało określone w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy z dnia 20 czerwca 2013 r. Zgodnie z ustępem 1 załącznika nr 11 do układu 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 zwana dalej odprawą. Podstawę wymiaru odprawy stanowiło miesięczne wynagrodzenie pracownika przysługujące w dniu ustania stosunku pracy. Powodowi w związku z przepracowaniem w pozwanej spółce 43 lat i 5 miesięcy przysługuje więc odprawa pieniężna w wysokości 760% podstawy wymiaru, tj. kwota 13.832,00 zł, która była pomiędzy stronami bezsporna (k. 167). W tym stanie rzeczy, zasądzono na rzecz powoda tytułem odprawy rentowej dochodzoną przezeń kwotę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 31 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty (punkt 1 wyroku).

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. zgodnie, z którym jeżeli dłużnik (pracodawca) opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego (odprawa rentowa), wierzyciel (powód jako pracownik) może żądać odsetek za opóźnienie, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Wskazać w tym miejscu należy, iż 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 1991/7/15). Jednakże roszczenie jest zawsze wymagalne od dnia rozwiązania stosunku pracy (tak jednoznacznie i trafnie SN w wyroku z dnia 9 kwietnia 1998 r., I PKN 508/97, OSNP 1999/8/267). Stosunek pracy powoda ustał dnia 31 stycznia 2016 r., dlatego roszczenie o wypłatę odprawy stało się wymagalne z tym dniem i od niego zasądzono odsetki, zgodnie ze zgłoszonym żądaniem.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 wyroku, z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą powód wygrał w całości. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniósł powód składa się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie profesjonalnego pełnomocnika i z tego tytułu zasądzono od pozwanej na rzecz powoda kwotę 3.600,00 zł (75% x 4.800,00 zł). Wysokość przyznanych kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 i § 20 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.), przy czym sprawa została wniesiona w dniu 5 sierpnia 2016 r.

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie 3 wyroku na podstawie art. 97 i 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t. Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. Powód był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych, w związku z czym zaistniała konieczność orzeczenia o nich w wyroku. Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Taka sytuacja zaistniała właśnie w niniejszej sprawie, stąd nakazano pobrać od pozwanej



na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy kwotę 692,00 zł tytułem nieuiszczonej w sprawie opłaty od pozwu (13.832,00 zł x 5%).

SSR Marcin Winczewski