

**Sygn. akt VI P 250/16**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 września 2016 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Protokolant : st. sekr. sąd Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 26 września 2016 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa K. G. (PESEL (...))

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

o nagrodę jubileuszową

**I.** zasądza od pozwanego (...)spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. na rzecz powoda K. G. kwotę 18.055,19 złotych (osiemnaście tysięcy pięćdziesiąt pięć złotych i 19/100) brutto tytułem nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 lutego 2014 roku do dnia zapłaty,

**II.** w pozostałym zakresie oddala powództwo,

**III.** zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. na rzecz powoda K. G. kwotę 3.600 złotych (trzy tysiące sześćset złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

**IV.** nakazuje ściągnąć od pozwanego(...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. na rzecz Skarbu Państwa- Kasy Sądu Rejonowego (...) w G.kwotę 903 złotych (dziewięćset trzy złote i 00/100) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie,

**V.** wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.594,43 złotych (cztery tysiące pięćset dziewięćdziesiąt cztery złote i 43/100) brutto.

**Sygn. akt VI P 250/16**

## UZASADNIENIE

Powód K. G. pozwem z dnia 29 kwietnia 2016 roku wystąpił przeciwko pozwanemu (...)spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. o zasądzenie na jego rzecz kwoty 26.735,46 złotych tytułem nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 16 maja 2013 roku do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż w okresie od dnia 1 lutego 1995 roku do dnia 15 maja 2013 roku był zatrudniony u pozwanego (do dnia 31 grudnia 2003 roku- (...)w G.), na stanowisku kierowcy autobusu. Umowa o pracę łącząca strony ustała w trybie art. 53 § 1 pkt 1 b kp w związku z wypadkiem w drodze do pracy, jaki miał miejsce w dniu 17 sierpnia 2012 roku. Powód podał, iż w związku z powyższym przebywał na zwolnieniu lekarskim, zasiłku chorobowym, zaś od dnia 9 lutego 2014 roku pobierał świadczenie rehabilitacyjne, a następnie od dnia 10 lutego 2014 roku przeszedł na rentę. Mając powyższe na uwadze przejście na świadczenie rentowe bezpośrednio po świadczeniu rehabilitacyjnym uzasadnia wypłatę na jego rzecz nagrody za 40 lat pracy zgodnie z treścią zakładowego układu zbiorowego pracy obowiązującego u pozwanego. Zgodnie bowiem z pkt (...)Załącznika Nr (...) do powyższego – w razie rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką pracownikowi, któremu do nabycia prawa do

nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy- nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania umowy o pracę. Powód podał, iż jego staż pracy w chwili rozwiązania umowy o pracę wynosił 39 lat, 3 miesiące i 25 dni. Mając powyższe na uwadze spełniał on przesłanki do wypłaty powyższej nagrody. Pozwany nie widział również przeszkód do wypłaty na rzecz powoda odprawy rentowej w trybie art. 92<sup>(1)</sup> § 2 kp. Powyższy przepis uzasadnia bowiem prawo do uzyskania odprawy rentowej na rzecz pracownika spełniającego warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę. W ocenie powoda sformułowania „w związku” i „z powodu” są synonimami. Powód podkreślił, iż między rozwiązaniem stosunku pracy, a nabyciem prawa do świadczenia może zachodzić także związek funkcjonalny, w sytuacji gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje przed spełnieniem warunków uprawniających do renty z tytułu niezdolności do pracy, ale nabycie prawa do tego świadczenia i przyznanie świadczenia po ustaniu zatrudnienia jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej rozwiązanie stosunku pracy. Taka zaś sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie tj. zespół warunków w postaci wypadku, pobierania zasiłku chorobowego, a następnie świadczenia rehabilitacyjnego. Powyższy ciąg zdarzeń wywołał bowiem skutek w postaci przejścia powoda na rentę. (k. 2-5)

Pozwany (...)spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. w odpowiedzi na pozew z dnia 20 czerwca 2016 roku wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż spór stron w niniejszej sprawie dotyczy kwestii, czy powodowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 b kp, tj. z powodu wyczerpania okresu zasiłkowego przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej. Pozwany podał, iż nawet zakładając spełnienie przez powoda warunku dotyczącego okresu brakującego czasu pracy określonego w treści pkt (...)Załącznika Nr (...)do zakładowego układu zbiorowego pracy, to w ocenie pozwanego drugi opisany w jego treści warunek w postaci trybu rozwiązania umowy o pracę nie został spełniony.

Stosunek pracy z powodem nie został bowiem rozwiązany w związku z jego przejściem na rentę, a zatem nie spełnił on warunków wynikających z tegoż ZUZP do uzyskania prawa do nagrody jubileuszowej. Pozwany podał, iż pozwany miał prawo do wypłaty na rzecz powoda odprawy rentowej, albowiem pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy, a nabyciem przez powoda prawa do renty zachodził związek funkcjonalny. Nastąpiła również zmiana statusu z pracownika wyłącznie na rencistę. Fakt zaś otrzymania odprawy rentowej nie jest równoważny ze zmianą sposobu rozwiązania umowy o pracę po wyczerpaniu okresu zasiłkowego na rozwiązanie umowy o pracę z powodu przejścia na rentę. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powodem jest niezmienna i mając na uwadze brzmienie pkt (...) Załącznika Nr (...)do ZUZP, prawo do nagrody jubileuszowej powodowi nie przysługuje. Zasady wypłacania nagród jubileuszowych określone są tylko w ZUZP i należy je interpretować zgodnie z ich wykładnią literalną, a zatem istotny jest tu tryb rozwiązania umowy o pracę. Mając powyższe na uwadze w ocenie pozwanego przedstawione w pozwie rozważania pojęć „w związku” oraz „z powodu” należy uznać za chybione, zbędne i nieistotne dla rozstrzygnięcia sporu. Pozwany podniósł również, iż wysokość ewentualnej nagrody jubileuszowej została przez powoda wyliczona w sposób nieprawidłowy. Zgodnie bowiem z Załącznikiem Nr (...)do ZUZP w brzmieniu obowiązującym w dniu rozwiązania umowy o pracę z powodem pracownicy, którzy nabyli prawo i otrzymali nagrodę jubileuszową przed dniem 1 stycznia 2005 roku wg. uprawnień ZUZP obowiązujących do dnia 31 grudnia 2004 roku zachowują dotychczasowe uprawnienia i zasady ich wyliczania oraz wypłacania. Powodowi do czasu rozwiązania umowy o pracę nagroda jubileuszowa wypłacana była na zasadach tzw. łączonych, gdzie do lat pracy w (...) doliczane były lata pracy poza (...). Sposób wyliczenia jej wysokości określa wymieniony wyżej Załącznik Nr(...), gdzie za lata pracy w (...) podstawę wymiaru oblicza się wg. zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu jak za urlop wypoczynkowy, a podstawę wymiaru za lata pracy w pozostałych zakładach stanowi minimalne wynagrodzenie. Pozwany dokonał zatem wyliczenia wysokości nagrody jubileuszowej według zasad opisanych wyżej i wysokość powyższego świadczenia wynosi kwotę 18.055,19 złotych brutto. (k. 43-46)

W piśmie procesowym z dnia 27 czerwca 2016 roku powód sprecyzował, iż w niniejszym postępowaniu domaga się zasądzenia na jego rzecz nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy w wysokości 18.055,19 złotych brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 16 maja 2013 roku do dnia zapłaty. (k. 66-66v)

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód K. G. był zatrudniony u pozwanego (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. od dnia 1 lutego 1995 roku do dnia 15 maja 2013 roku (w okresie do dnia 1 lutego 1995 roku do dnia 31 grudnia 2003 roku w (...)w G.), na stanowisku kierowcy autobusu.

W dniu 17 sierpnia 2012 roku powód uległ wypadkowi w drodze do pracy.

Umowa o pracę łącząca strony ustała w dniu 15 maja 2013 roku w trybie art. 53 § 1 pkt 1 b kp.

W związku z wypadkiem powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, a następnie na zasiłku chorobowym.

W okresie od dnia 15 lutego 2013 roku do dnia 9 lutego 2014 roku powód pobierał świadczenie rehabilitacyjne.

Od dnia 10 lutego 2014 roku powód K. G. przeszedł na rentę.

**(Dowód:** świadectwo pracy- k. 9-9v, rozwiązanie umowy o pracę- k. 10, karta wypadku- k. 11, karta informacyjna- k. 12, orzeczenia orzecznika ZUS- k. 13, 15-17v, decyzje ZUS dot. świadczenia rehabilitacyjnego – k. 14-14v, 18-19v, decyzja ZUS dot. przyznania renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy- k. 39-40, zeznania powoda K. G.- k. 79-80 (nagranie 00:02:20-00:08:22), akta osobowe pracownika)

Zgodnie z treścią pkt (...) Załącznika Nr (...)do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego u pozwanego „w razie rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy - nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania umowy o pracę”.

Zgodnie zaś z treścią pkt (...) powyższego Załącznika pracownicy, którzy nabyli prawo i otrzymali nagrodę jubileuszową przed dniem 1 stycznia 2005 roku wg. uprawnień ZUZP obowiązujących do dnia 31 grudnia 2004 roku zachowują uprawnienia i zasady ich wyliczania oraz wypłacania.

Powodowi do czasu rozwiązania umowy o pracę nagroda jubileuszowa wypłacana była na zasadach tzw. łączonych, gdzie do lat pracy w (...) doliczane były lata pracy poza (...). Sposób wyliczenia jej wysokości określa wymieniony wyżej Załącznik Nr (...), gdzie za lata pracy w (...) podstawę wymiaru oblicza się wg. zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu jak za urlop wypoczynkowy, a podstawę wymiaru za lata pracy w pozostałych zakładach stanowi minimalne wynagrodzenie. ( pkt (...)Załącznika Nr(...) do ZUZP)

Wysokość nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy wynosi 600 % podstawy wymiaru.

Powód nabyłby prawo do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy z dniem 22 marca 2014 roku.

Powyzsza stanowiłaby kwotę 18.055,19 złotych brutto.

**(Dowód:** ZUZP- k. 22, kopie świadectw- k. 36-38, wyliczenia- k. 50, informacja – k. 51-52, zeznania powoda K. G.- k. 79-80 (nagranie 00:02:20-00:08:22), okoliczności bezsporne)

Miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 4.594,43 złotych brutto.

**(Dowód :** zaświadczenie- k. 72)

**Sąd zważył co następuje :**

W ocenie Sądu powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Wskazać należy, iż stan faktyczny w niniejszej sprawie był pomiędzy stronami bezsporny, powyższe dotyczyło w szczególności okresów zatrudnienia powoda, zajmowanego stanowiska pracy, okoliczności oraz trybu rozwiązania z nim umowy o pracę, następnie okresów pobierania przez powoda zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego, a następnie przyznania na jego rzecz renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy.

Poza sporem pozostawały również zasady wypłacania, jak również obliczenia nagród jubileuszowych na rzecz pracowników pozwanego wskazane w treści Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, w szczególności dotyczące osoby powoda. Bezsborna była również w tym zakresie wysokość ewentualnej nagrody jubileuszowej powoda za 40 lat pracy.

Podstawę ustaleń faktycznych Sądu stanowiły przede wszystkim zgromadzone w sprawie dokumenty, których prawdziwości i oraz treści strony nie kwestionowały, niniejsze dotyczyło zarówno dokumentów znajdujących się w aktach osobowych pracownika, jak również przedłożonych do akt niniejszej sprawy, w szczególności w zakresie zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, decyzji Lekarza Orzecznika ZUS, jak również decyzji przyznających powodowi prawo do świadczenia rehabilitacyjnego oraz rentowego.

W zakresie powyższych ustaleń faktycznych Sąd oparł się również na zeznaniach powoda K. G., które uznał za wiarygodne i jako takie zasługujące na uwzględnienie w takim zakresie w jakim stanowiły one podstawę powyższych.

Odnosząc się do żądania powoda dotyczącego zasądzenia na jego rzecz nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy uznać je należało za całkowicie uzasadnione.

W tym zakresie rozważania przez Sąd wymagały zapisy zakładowego układu zbiorowego pracy obowiązującego u pozwanego, w szczególności zawarte w pkt (...) Załącznika Nr (...) do powyższego.

Niniejszy stanowi bowiem, iż razie rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy - nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania umowy o pracę.

Oceniając treść powyższej regulacji, w szczególności zawarty w niej zwrot „z powodu przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką” koniecznym i zasadnym wydaje się w ocenie Sądu odwołanie do regulacji zawartej w treści art. 92<sup>1</sup> § 1kp, jak również rozważań poczynionych przez Sąd Najwyższy na jej gruncie.

Zgodnie bowiem z treścią art. 92<sup>1</sup> § 1kp pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. W myśl zaś § 2 cyt. przepisu pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Powyższe świadczenie przysługuje pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty lub emerytury z tytułu ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę lub emeryturę.

Wskazać należy, iż w przedmiotowej sprawie bezsporne było, iż w dniu 17 sierpnia 2012 roku powód uległ wypadkowi w drodze do pracy. Następnie w dniu 15 maja 2013 roku umowa o pracę łącząca strony została rozwiązana przez pracodawcę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 b kp. Okolicznością potwierdzoną materiałem dowodowym sprawy było również, iż w związku z wypadkiem w drodze do pracy powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, a następnie na zasiłku chorobowym. W okresie zaś od dnia 15 lutego 2013 roku do dnia 9 lutego 2014 roku powód pobierał świadczenie rehabilitacyjne. Od dnia zaś 10 lutego 2014 roku powód K. G. przeszedł na rentę.

Podkreślić należy, iż materiał dowodowy potwierdził w tym zakresie ciągłość zdarzeń w postaci wypadku w drodze do pracy powoda, następnie przebywania przez niego na zwolnieniu lekarskim, na zasiłku chorobowym,

świadczeniu rehabilitacyjnym, jak również ostatecznie przyznanie na jego rzecz z dniem 10 lutego 2014 roku świadczenia rentowego. Wskazać należy, iż pomiędzy powyższymi okresami nie było żadnej przerwy, niniejsze zdarzenia następowały po sobie bezpośrednio.

W przedmiotowej sprawie rozważania wymagało natomiast ustalenie ewentualnego związku pomiędzy rozwiązaniem umowy o pracę przez strony, a przejściem powoda na rentę.

Zdaniem Sądu dowody zgromadzone w aktach sprawy powyższy związek bezspornie potwierdziły.

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) gdy 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). (Komentarz do art.92(1) kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy.)

W świetle powyższego przewidziany w art. 92<sup>1</sup> § 1 kp „związek” może być związkiem o charakterze przyczynowym. Powyższe stwierdzenie wynika przede wszystkim z faktu, że następstwem przejścia pracownika na rentę (emeryturę) jest rozwiązanie stosunku pracy. Nie jest to jednak jedyna postać związku zachodzącego między ustaniem zatrudnienia, a przejściem pracownika na rentę. W uchwale z dnia 4 czerwca 1991 roku (I PZP 17/91, OSN 1992/3/37) w sprawie o odprawę przewidzianą w art. 28 ust. 1 ustawy z dnia 16.09.1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. Nr 31, poz. 214, z późn. zm.), 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. 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 roku (I PRN 111/93, OSN 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. (m.in. wyr. z 30 marca 1994 r., I PRN 10/94, OSN 1994/1/12; z 17 lutego 1998 r., I PKN 528/97, OSN 1999/2/55) - patrz uzasadnienie wyr. SN z 07 stycznia 2000 r., III ZP 18/99, OSN 2000/24/888. (Komentarz do art.92(1) kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] U. Jackowiak (red.), M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza 2004)

W świetle powyższego uznać należy, iż związek między ustaniem stosunku pracy, a przejściem na rentę inwalidzką lub emeryturę jest ujmowany szeroko w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Przyczyna nie ma wpływu na prawo do tej odprawy. Na przykład Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 lipca 1999 roku (I PKN 174/99, OSNAPiUS 2000, nr 21, poz. 786) stwierdził, że przepis art. 92<sup>1</sup> § 1 kp wiąże prawo do odprawy emerytalnej z ustaniem, nie zaś z rozwiązaniem stosunku pracy. Wystarczający jest w tym zakresie związek czasowy, to jest przejście na emeryturę lub rentę bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy. (Jaśkowski Kazimierz, Maniewska Eliza, Komentarz do Kodeksu Pracy)

W tym miejscu na uwagę w zakresie prowadzonych rozważań zasługuje również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2015 roku (I PK 345/14), w którym wskazano, iż związek między rozwiązaniem stosunku pracy, a nabyciem prawa do emerytury lub renty może mieć charakter przyczynowy (rozwiązanie stosunku pracy następuje dlatego, że pracownikowi przysługuje prawo do świadczenia), czasowy (rozwiązanie stosunku pracy zbiega się w czasie z nabyciem prawa do świadczenia niezależnie od przyczyny rozwiązania stosunku pracy), 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, 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.

W uzasadnieniu powyższego orzeczenia Sąd Najwyższy podkreślił, iż między rozwiązaniem stosunku pracy, a nabyciem prawa do świadczenia może zachodzić także związek funkcjonalny, 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 (zob. np.: wyrok z dnia 8 grudnia 1993 r., I PRN 111/93, OSNCP 1994 Nr 12, poz. 243; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2000 r., III ZP 18/99, OSNP 2000 Nr 24, poz. 888; także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 149/10, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2015 r. II PK 136/14).

Podobnie w uzasadnieniu uchwały z dnia 4 czerwca 1991 roku (I PZP 17/91, OSNCP 1992, Nr 3, poz. 37) wywiedziono, że pojęcie "przejścia na rentę lub emeryturę" powinno być interpretowane przede wszystkim w kategoriach obiektywnych, a więc przy uwzględnianiu, czy ostatecznie pracownik korzysta z renty po zaprzestaniu zatrudnienia, nie zaś subiektywnie, przez uznanie, iż rozstrzygające są jego początkowe intencje. Z ustawowego zwrotu "przechodzenie na rentę inwalidzką" nie wynika, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy w każdym wypadku ma być zamiar uzyskania przez pracownika renty. Wystarczy, gdy zachodzi określone następstwo w czasie lub też związek czasowy między rozwiązaniem stosunku pracy a uzyskaniem renty, bez konieczności dowodzenia, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy był zamiar przejścia, czy chęć "odesłania" pracownika na rentę.

Ważne jest więc jedynie zachowanie określonego następstwa w czasie między rozwiązaniem stosunku pracy, a uzyskaniem renty.

Zasadniczo zdarzenia te powinny następować bezpośrednio po sobie, ale na uwadze należy mieć także wyjątki, w których uzyskanie prawa do renty inwalidzkiej jest bezpośrednio poprzedzone okresem choroby, na którą pracownik zapadł jeszcze przed rozwiązaniem stosunku pracy (podobnie w uchwale z dnia 2 marca 1994 r., I PZP 4/94, OSNAPiUS 1994, Nr 2, poz. 24).

W ocenie Sądu mając na uwadze szerokie rozumienie pojęcia „przejścia na emeryturę, czy rentę” prezentowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego zasadnym było również przyjęcie takowego jego rozumienia na gruncie niniejszej sprawy.

Podkreślić należy, iż na gruncie pkt (...)Załącznika Nr (...) do ZUZP wystarczy bowiem, aby rozwiązanie stosunku pracy pozostawało w związku z uzyskaniem prawa do renty lub emerytury.

Wskazać należy, iż pracodawca nie musi nawet zdawać sobie sprawy z tego, że pracownik po rozwiązaniu z nim stosunku pracy przejdzie na rentę. Regulacja ta nie uzależnia otrzymania nagrody jubileuszowej od tego, czy pracodawca wie albo zdaje sobie z tego sprawę, że po rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy przejdzie on na rentę. Istotne jest bowiem samo ustanie stosunku pracy oraz fakt uzyskania prawa do jednego ze wskazanych wyżej świadczeń.

Ostatecznie należy przyjąć, że przesłankami nabycia prawa do nagrody jubileuszowej są rozwiązanie stosunku pracy, przyznanie prawa do renty i związek między nimi.

Przyznanie prawa do renty może więc nastąpić po pewnym czasie od ustania stosunku pracy, byle między nimi występował związek funkcjonalny. Prawo do nagrody powstaje w chwili spełnienia wszystkich jego przesłanek, a więc w dacie przyznania prawa do renty, jeżeli następuje to po pewnym czasie od rozwiązania stosunku pracy.

Przyjęcie odmiennego rozumowania tj. prezentowanego przez stronę pozwaną, powodowałoby, iż pracownik uzyskalby taką nagrodę jedynie gdy fakt uzyskania tychże świadczeń byłby przyczyną rozwiązania umowy o pracę, wyraźnie wyartykułowaną już w dacie ustania stosunku pracy. Tymczasem powyższe prawo, jak w niniejszej sprawie, może zostać przyznane pracownikowi również po rozwiązaniu umowy o pracę i przyznanie powyższego może pozostawać w ścisłym związku przyczynowym z sytuacją pracownika w dacie rozwiązania umowy. Pracownik bowiem w dacie rozwiązania umowy o pracę zazwyczaj nie może przewidzieć, iż takowe świadczenie otrzyma później.

Nie można bowiem wykluczyć sytuacji, iż rozwiązanie umowy nastąpiłoby za porozumieniem stron, bez wskazania przyczyny powyższego lub też trybie art. 53 kp, a następnie pracownik uzyskalby prawo do renty. Mając zaś na uwadze sposób rozumienia zapisów ZUZP prezentowany przez pracodawcę taka sytuacja pozbawiałby pracownika prawa do nagrody jubileuszowej.

Oceniając zatem treść powyższego zapisu w treści wskazanego ZUZP ( pkt (...)Załącznika Nr (...)) niniejszy należało interpretować mając na uwadze wykładnię celowościową spornej regulacji, nie zaś jedynie kierując się wykładnią literalną zapisu.

Zdaniem Sądu określenie w treści powyższej „ z powodu przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką” jest tożsame z ustaleniem „związku” między rozwiązaniem umowy o pracę, a nabyciem prawa do tychże świadczeń.

Mając powyższe na uwadze w przedmiotowej sprawie bezsprzecznie zachodzi związek pomiędzy ustaniem stosunku pracy powoda, a przejściem na rentę.

Mając powyższe na uwadze Sąd żądanie powoda dotyczące zasądzenia na jego rzecz nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy uwzględnił.

W tym miejscu wskazać należy, iż bez znaczenia w zakresie powyższego żądania pozostaje fakt, iż powód uzyskał rentę jedynie z tytułu częściowej niezdolności do pracy.

W tym zakresie wskazać bowiem należy, iż ustawodawca nie uzależnia prawa do odprawy rentowej od charakteru (rodzaju) niezdolności do pracy uzasadniającej jej przyznanie. Należy wobec tego przyjąć, że odprawa przysługuje pracownikowi niezależnie od tego, czy przechodzi na rentę z tytułu całkowitej, czy częściowej niezdolności do pracy (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 20 kwietnia 1989 r., III PZP 6/89, OSNCP 1990, nr 3, poz. 35), jak również od czasu, na jaki renta została mu przyznana.

O powyższym orzeczono zatem w punkcie I wyroku, mając na uwadze treść pkt (...) i (...) Załącznika Nr (...) do ZUZP.

W przedmiotowej sprawie uznać należało, iż pracownik nabywa prawo do nagrody nie z datą rozwiązania stosunku pracy, lecz w dacie, od której przyznano mu świadczenie rentowe.

Ta ostatnia jest datą przejścia na rentę i zarazem terminem wymagalności nagrody, który z natury rzeczy nie może nastąpić przed dniem powstania roszczenia o to świadczenie (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2011 r., III PK 18/10, OSNP 2012 nr 5-6, poz. 65).

Mając powyższe na uwadze o odsetkach w punkcie I orzeczono, na podstawie art. 300 kp w zw. z art. 481 § 1 kc.

W zakresie zaś pozostałego okresu za który powód domagał się odsetek ustawowych orzeczono w punkcie II wyroku.

O rygorze natychmiastowej wykonalności – w punkcie V orzeczono na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc.

#### Oдноśnie kosztów postępowania:

Zgodnie z treścią art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U Nr 167, poz. 1398 z zm.) opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych.

Natomiast zgodnie z art. 35 ust 1 zdanie drugie cytowanej ustawy w sprawach z zakresu prawa pracy w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

W myśl art. 113 ust. 1 kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W zakresie określenia wpisu sądowego w sprawie Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50.000 złotych obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze zmianami) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, w wyłączeniu opłat od pism wymienionych w art. 35 ust.1 zd.1 powołanej ustawy. A zatem mając powyższe na uwadze pozwanego obciąża obowiązek uregulowania należności tytułem wpisu sądowego w zakresie uwzględnionego przez Sąd powództwa.

Mając na uwadze, fakt iż strona pozwana przegrała proces w zakresie roszczeń objętych punktem I wyroku, Sąd na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc oraz art. 35 ust. 1 zdanie 2 w zw. z art. 13 i 113 ust. 1 cyt. ustawy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego (...) w G.kwotę 903 złotych (5% z kwoty 18.055,19 złotych)

O powyższym orzeczono w punkcie IV wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego należnych na rzecz strony powodowej orzeczono w punkcie III na podstawie § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U z 2015, Nr 1804)