

Sygn. akt IV P 146/18

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 kwietnia 2019 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Krzysztof Jedut, Stanisław Kędziora

Protokolant st. sekr. sąd. Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 28 marca 2019 r. w Puławach

sprawy z powództwa A. S.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w P.

o wynagrodzenie, kwotę dodatku stażowego i funkcyjnego, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odszkodowanie na podstawie art. 55§1<sup>1</sup> kp i odprawę emerytalną

1. Zasądza od pozwanej (...) Spółka z o.o. w P. na rzecz powódki A. S. kwoty:

- 879,10 zł ( osiemset siedemdziesiąt dziewięć złotych 10/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lipca 2017r. do dnia zapłaty;

- 2.560,00 zł ( dwa tysiące pięćset sześćdziesiąt złotych ) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 sierpnia 2017r. do dnia zapłaty;

- 21.467,12 zł ( dwadzieścia jeden tysięcy czterysta sześćdziesiąt siedem złotych 12/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 16 maja 2018r. do dnia zapłaty;

- 4.500 zł ( cztery tysiące pięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 16 maja 2018r. do dnia zapłaty;

2. Oddala powództwo w pozostałej części;

3. Wyrokowi w pkt 1 do kwoty 5 410 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

4. Nakazuje wypłacić radcy prawnemu I. J. ustanowionej z urzędu z sum budżetowych Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Puławach) kwotę 1800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) powiększoną o obowiązującą stawkę podatku od towarów i usług tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

5. Nakazuje wypłacić adwokatowi M. S. ustanowionemu z urzędu z sum budżetowych Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Puławach) kwotę 1800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) powiększoną o obowiązującą stawkę podatku od towarów i usług tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

# UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 2 lipca 2018r. powódka A. S. wnosila o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej (...) Sp. z o.o. w P. kwoty 48.306,22 zł brutto, na którą to kwotę składają się : zaległe wynagrodzenie za okres od czerwca 2017r. do stycznia 2018r w wysokości 8.839,10 zł wraz ustawowymi odsetkami, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 712 godzin urlopu w kwocie 21.467,12 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami, odprawa emerytalna w kwocie 4500 zł brutto, odszkodowanie na podstawie art. 55§ 1<sup>1</sup> kp w kwocie 13.500,00 zł.

Pozwana (...) Sp. z o.o. w P. nie uznawał powództwa i wnosil o jego oddalenie.

W piśmie procesowym z dnia 10 września 2018r. (k.126-127) powódka sprecyzowała i określiła żądania dochodzone w niniejszym postępowaniu i tak domagała się ona tytułem zaległego wynagrodzenia kwot: 879,10 zł brutto tytułem wyrównania wynagrodzenia za czerwiec 2017r. i 2560 zł tytułem wynagrodzenia za lipiec oraz kwot po 900 zł brutto miesięcznie za okres od sierpnia 2017r. do stycznia 2018r, kwoty 21.467,12 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 712 godzin urlopu, kwoty 4500 zł tytułem odprawy emerytalnej i kwoty 13.500,00 zł tytułem odszkodowania na podstawie art. 55§ 1<sup>1</sup> kp.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. S. zatrudniona była w pozwanej (...) Sp. z o.o. w P. od 1 września 2012r. jako główna księgowa ( umowa o pracę - k.27-28, 56-57). W umowie o pracę zawartej na piśmie przewidziano, że w czasie trwania stosunku pracy powódka będzie otrzymywała wynagrodzenie składające się z wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 2300 zł płatne do 10 miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu przepracowanym oraz dodatki do wynagrodzenia zasadniczego, wysokości na zasadach określonych w przepisach prawa pracy obowiązujących u Pracodawcy- regulaminie pracodawcy .

Uprzednio powódka pracowała w okresie od 16 czerwca 1998r. do 31 sierpnia 2012r. w Przedsiębiorstwie Produkcyjno-Handlowo-Uslugowym (...) Sp. z o.o. w P. (k.23, k.58-60).

Powódka od dnia 1 kwietnia 2013r. miała ustalone wynagrodzenie zasadnicze na kwotę 4500 zł (k.45). Po tej dacie, wynagrodzenie powódki w każdym miesiącu składało się z wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 4500 zł , dodatku funkcyjnego w kwocie 100 zł i dodatku stażowego w wysokości 810 zł (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc k.250v, karta wynagrodzeń k.246,247).

W roku 2017 pozwana spółka zaczęła mieć problemy z wypłatą w terminie w całości wynagrodzeń ( bezsporne).

Księgowość pozwanej spółki prowadzona był przez Biuro (...)J., E. W., M. (...) s.c. w P., sporządzone zostały listy płac za czerwiec i lipiec 2017r., podpisane przez prezesa pozwanej spółki (...) (k. 121-122).

W okresie od 22 czerwca 2017r. do 7 lipca 2017r. i od 20 lipca 2017r. nieprzerwanie do 17 stycznia 2018r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, a od 18 stycznia 2018r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał jej do dnia 17 maja 2018r. świadczenie rehabilitacyjne (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

Za miesiąc czerwiec 2017r. powódce wypłacono łącznie kwotę netto 1500 zł tytułem zaliczki na poczet wynagrodzenia za ten miesiąc (k.120)

W dniu 26 kwietnia 2018 powódka ukończyła 60 lat i nabyła prawo do emerytury ( zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

W dniu 16 maja 2018r. powódka sporządziła pismo, w którym oświadczyła, że rozwiązuje z pracodawcą umowę o pracę w trybie art. 55 w §1<sup>1</sup> kp w trybie natychmiastowym, a jako przyczynę podała ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika polegających na niewypłaceniu jej wynagrodzenia za następujące

miesiące: czerwiec 2017r. w wysokości 635,71 zł netto, lipiec 2017r. w wysokości 1855,21 zł netto i w okresie od sierpnia 2017r. do stycznia 2018 kwot po 706,28 zł netto miesięcznie (k.6,44).

W dniu 22 maja 2018r. powódka odebrała podpisane przez Prezesa Zarządu pozwanej spółki świadectwo pracy, w którym wpisano min, w pkt 6.1, że naliczono dla powódki ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 712 godzin urlopu wypoczynkowego (k.7-9, 24-26).

Biuro (...)J., E. W., M. (...) s.c. w P. przygotowało i wygenerowało listę płac za miesiąc maj 2018r. dotyczącą powódki i tam wpisana była kwota ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy tj. kwota 21.467,12 zł, kwota 4500 zł tytułem odprawy emerytalnej i kwota 13.500,00 zł tytułem odszkodowania na podstawie art. 55§ 1<sup>1</sup> kp (k.244).

W dniu 28 maja 2018r. powódka złożyła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych O/L. wnioski o przyznanie jej emerytury i emerytura została jej przyznana z dniem 1 maja 2018r. (k. 128).

W piśmie z dnia 15 czerwca 2018r. skierowanym do Prezesa Zarządu pozwanej spółki powódka zwróciła się o zapłatę na jej rzecz kwoty 38.948,42 zł tytułem zaległego wynagrodzenia, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odprawy emerytalnej i odszkodowania z art. 55 w §1<sup>1</sup> kp (k.10-11).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc oraz dokumentów złożonych do akt sprawy, a wskazanych wyżej. Podnieść należy, że sąd nie dał wiary zeznaniom powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, iż przyjęte było u pozwanego pracodawcy, że w czasie pobierania przez pracownika zasiłku chorobowego otrzymywał on od pracodawcy przysługujące mu dodatki tj. dodatek stażowy i funkcyjny, bo zeznania powódki w tym zakresie są gołosłowne, nie poparte żadnymi dowodami. Natomiast słuchany w charakterze strony prezes zarządu pozwanej spółki (...) zaprzeczył iżby takie regulacje w pozwanej spółce istniały. Zeznaniom powódki w pozostałym zakresie sąd dał wiarę, bo poparte są dokumentami złożonymi do akt sprawy. Zeznania prezesa pozwanej spółki (...) zasadniczo nie mają istotnego znaczenia dla sprawy jako że E. W. nie ma wiedzy w jakiej wysokości nie wypłacił powódce wynagrodzenia oraz czy i kiedy powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Na wstępie wskazać należy art.3 kpc, który stanowi, iż strony obowiązane są dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. Przepis ten statuuje zasadę kontrydiktoryjności w procesie, co oznacza, że ciężar wskazania niezbędnych dowodów spoczywa przede wszystkim na stronach procesowych a działania sądu z urzędu jest dopuszczalne tylko w wyjątkowych przypadkach. Zatem sąd orzeka na podstawie materiału dowodowego przedstawionego przez strony i w przedmiotowej sprawie również sąd swoje rozstrzygnięcie oparł na tym materiale dowodowym przedstawionym przez strony, tym bardziej, że strony były reprezentowane przez fachowych, ustanowionych przez sąd z urzędu, pełnomocników. Wskazać przy tym należy, że obowiązek udowodnienia faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 227 K.p.c.) stwarza art. 6 K.c. (ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne) i jako podstawowy przepis w tym przedmiocie, stosowany w postępowaniu sądowym, pozostaje w ścisłym związku i tłumaczony jest w powiązaniu z przepisami Kodeksu postępowania cywilnego, normującymi reguły dowodzenia. W procesie cywilnym strony mają obowiązek twierdzenia i dowodzenia tych wszystkich okoliczności (faktów), które stosownie do art. 227 K.p.c. mogą być przedmiotem dowodu.

Mając na uwadze powyższy sąd uznał za wiarygodne dowody na piśmie przedstawiane w toku procesu przez powódkę tj. min. listy płac za czerwiec i lipiec 2017r, karty wynagrodzeń, świadectwo pracy powódki, bo strona pozwana poza złożeniem do akt sprawy kserokopii akt osobowych powódki, to żadnych istotnych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy dokumentów nie składała, pomimo wezwań.

Żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz od pozwanego pracodawcy wyrównania wynagrodzenia za czerwiec 2017r. i kwoty całego należnego jej wynagrodzenia za lipiec 2017r. ( za czas przepracowany), jest uzasadnione. Przede wszystkim sąd uznał – na podstawie zeznań powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc i kart wynagrodzeń, że

wynagrodzenie powódki w każdym miesiącu ustalone zostało i składało się: z wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 4500 zł, dodatku funkcyjnego w kwocie 100 zł i dodatku stażowego w wysokości 810 zł. Powódka zeznała słuchana w trybie art. 299 kpc, że w tych miesiącach przebywała ona częściowo na zwolnieniu lekarskim, ale jeżeli chodzi o czerwiec, to tytułem należnego jej wynagrodzenia za przepracowany czas pozwany pracodawca wypłacił jej netto zaliczkowo kwotę 1500 zł, a za lipiec w ogóle wynagrodzenie w żadnej wysokości nie zostało jej wypłacone. Te twierdzenia powódki, że nie otrzymała ona za lipiec w ogóle wynagrodzenia, a za czerwiec tylko częściowo, zasługują na danie im wiary, gdyż prezes zarządu pozwanej spółki (...), słuchany w trybie art. 299 kpc przyznał, że nie wypłacił powódce wynagrodzenia za te dwa miesiące, ale nie wie jaka powinna być kwota wypłaty. Sąd dał wiary, że kwoty należnych niewypłaconych powódce wynagrodzeń za te dwa miesiące podawane przez nią są zgodne ze stanem faktycznym, bo odpowiadają one dokumentom płacowym tj. listom płac sporządzonym za te miesiące i dowodom wypłat powódce zaliczek Kw. Zatem żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz od pozwanego pracodawcy w całości należnego jej wynagrodzenia za lipiec 2017r. w wysokości 2560 zł i w części niewypłaconego wynagrodzenia za czerwiec 2017r. czyli 879,10 zł, jest uzasadnione. Termin płatności wynagrodzenia ustalony został w umowie o pracę jako płatne do 10 miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu przepracowanym. Zatem zasądzenie ustawowych odsetek za czas opóźnienia wypłacie tych należności kolejno od 11 lipca 2017r. i 11 sierpnia 2017r. jest zgodne z art. 85 kp i art. 481§1 kc.

Jeżeli jednak chodzi o żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz od pozwanego pracodawcy kwot po 900 zł brutto miesięcznie za okres od 1 sierpnia 2017r. do stycznia 2018r, a więc za miesiące, gdy nie świadczyła ona pracy na rzecz pozwanego pracodawcy, bo była na zwolnieniu lekarskim, to jest ono niezasadne. Powódka formułując to żądanie podała, że wprawdzie w tych miesiącach nie świadczyła ona pracy i otrzymywała od ZUS zasiłek chorobowy, ale zasiłek ten nie był liczony od całości otrzymywanego przez nią wynagrodzenia, tylko od wynagrodzenia zasadniczego, bo jak zeznała, dotąd tak było przyjęte w pozwanej firmie, że mimo iż pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim, to pozwany pracodawca wypłacał pracownikowi kwotę stanowiącą składniki wynagrodzenia takie jak dodatek funkcyjny czy dodatek stażowy. Prezes zarządu pozwanej spółki (...), słuchany w trybie art. 299 kpc zaprzeczył iżby takie uregulowania czy przyjęte w pozwanej spółce istniały. Do akt sprawy nie zostały złożone też żadne dokumenty, z których by wynikało, że w pozwanej spółce przyjęte były takie zasady wypłat dokonywanych przez pracodawcę na rzecz pracowników w czasie, gdy przebywali oni na zwolnieniu lekarskim. Zauważyć należy, że w czasie niezdolności do wykonywania pracy z powodu choroby pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy-zgodnie z ustawą o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa z dnia 25 czerwca 1999 r. (tj. Dz.U. z 2017 poz. 1368). Zgodnie z art. 36 ust. 1 tej ustawy, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego pracownikowi stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym pracownik nabył prawo do świadczeń. Dodatek funkcyjny i dodatek za wysługę lat (tzw. stażowy) jako że są składnikami wynagrodzenia o charakterze stałym zapisanymi w treści umowy o pracę, są z zasady uwzględniane w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego. Jednakże zgodnie z art. 41 ustawy, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania tego zasiłku zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy lub przepisami o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania tego zasiłku. Przy ustaleniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, jeżeli postanowienia układów zbiorowych pracy lub przepisy o wynagradzaniu nie przewidują ich zmniejszenia za okres pobierania zasiłku chorobowego (post. SN z 22.4.2008 r. w sprawie IIUK 375/07). Jednakże gdy w przepisach wewnętrzzakładowych lub w umowie o pracę pracodawca nie zawarł uregulowań o wypłacaniu składników wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania zasiłku chorobowego, to w takiej sytuacji należy przyjąć, że w podstawie świadczeń chorobowych uwzględnia się wszystkie oskładkowane składniki wynagrodzenia.

Powódka nie wykazała w toku procesu, iżby w pozwanej spółce istniał regulamin wynagradzania czy inny akt wewnętrzzakładowy, w którym pozwany pracodawca przewidziałby, iż właśnie w tej spółce, w okresie pobierania przez pracownika zasiłku chorobowego, pracownik zachowuje prawo do otrzymywania od pracodawcy kwot dodatku stażowego i dodatku funkcyjnego. Powódka w tej spółce była główną księgową i miała dostęp do wielu dokumentów

spółki, a więc jeżeli taki regulamin wynagradzania przewidujący odmienne niż w art. 36 ustawy z 25 czerwca 1999 zasady istniałby, to powódka powinna go złożyć. Zatem twierdzenia powódki w tym zakresie pozostają gołosłowne, nie poparte absolutnie żadnymi dowodami, a zatem uznać należy, że powódka nie wykazała iżby w pozwanej spółce istniały regulacje, w których przewidziana byłaby wypłata przez pracodawcę konkretnych składników wynagrodzenia w okresie, w którym pracownik pobiera zasiłek chorobowy. Wobec tego żądanie powódki zasądzenia od pozwanego pracodawcy kwot po 900 zł miesięcznie tytułem dodatku funkcyjnego i stażowego w czasie pobierania przez nią zasiłku chorobowego, jest bezzasadne i w tym zakresie sąd powództwo oddalił.

Także żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz od pozwanego pracodawcy odszkodowania z art. 55 § 1<sup>1</sup> kp jest niezasadne. Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika w takim trybie jest odpowiednikiem regulacji z art. 52 kp, a więc gdy to pracodawca rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia. Zatem do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp stosuje się odpowiednio art. 52§2 kp, który stanowi, że rozwiązanie umowy nie może nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności je uzasadniającej. Powódka w dniu 16 maja 2018r. złożyła wobec pozwanego pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu przez nią umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp z powodu ciężkiego naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika polegających na niewypłaceniu jej wynagrodzenia za następujące miesiące: czerwiec 2017r. w wysokości 635,71 zł netto, lipiec 2017r. w wysokości 1855,21 zł netto i w okresie od sierpnia 2017r. do stycznia 2018 kwoty po 706,28 zł netto miesięcznie. Jak wyżej podniesiono, w ocenie sądu, pozwany pracodawca w okresie pobierania zasiłku chorobowego przez powódkę czyli od lipca 2017 do stycznia 2018r. nie był zobligowany aby wypłacać powódce kwoty dodatków do wynagrodzenia, czyli w przypadku powódki dodatek stażowy w wysokości 810 zł i dodatek funkcyjny w wysokości 100zł. Zatem w tym zakresie pozwany pracodawca nie naruszył swoich obowiązków wobec powódki, a więc przyczyny wskazane przez nią w treści tego pisma rozwiązującego stosunek pracy, czyli naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika polegających na niewypłaceniu jej w okresie od sierpnia 2017r. do stycznia 2018 kwoty po 706,28 zł netto miesięcznie, nie mogły być przyczynami takiej decyzji powódki. Natomiast oczywiście podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest wypłacanie w terminie i w całości umówionego wynagrodzenia i pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi wynagrodzenia za pracę w całości czy w części, narusza w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki. Naruszenie to następuje co miesiąc w terminie płatności wynagrodzenia. Oznacza to, że naruszenie przez pracodawcę obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę następuje co miesiąc w terminie płatności wynagrodzenia. Termin jednego miesiąca, wynikający z art. 52§2 kp powinien być więc liczony od daty płatności wynagrodzenia za pracę (wyr. SN z 8.8.2006 r., w sprawie I PK 54/06, wyr. SN z 8.7.2009 r. w sprawie I BP 5/09). Pracownik zachowuje tak liczony termin, gdyż złoży oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w ciągu jednego miesiąca od dowiedzenia się w poprzednim miesiącu, że pracodawca nie wypłacił mu pełnego wynagrodzenia za pracę. W treści pisma rozwiązującego stosunek pracy powódka podała, że pracodawca nie wypłacił jej wynagrodzenia za lipiec 2017r. i w części czyli w wysokości 879,10 zł za czerwiec. Jak wyżej podniesiono tak faktycznie było tj. pozwany w terminie do 10 lipca 2017r. nie wypłacił powódce w całości wynagrodzenia za czerwiec i do 10 sierpnia 2017r. za lipiec, a więc naruszył w sposób ciężki swoje obowiązki wobec powódki. Powódka jednakże zachowała termin z art. 52§2 kp, gdyby złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w ciągu jednego miesiąca od dowiedzenia się w poprzednim miesiącu, że pracodawca nie wypłacił mu pełnego wynagrodzenia za pracę tj. w terminie miesiąca od 10 sierpnia 2017r.

Zatem stwierdzić należy, że oświadczenie woli powódki z dnia 16 maja 2018r. i jej decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp podjęta została niezasadnie. Zatem zadanie powódki zasądzenia na jej rzecz odszkodowania na podstawie 55 § 1<sup>1</sup> zd 2 kp, jest nieuzasadnione. Sąd więc w tym zakresie powództwo oddalił.

Żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz odprawy emerytalnej w wysokości 4500 zł jest uzasadnione. Wypłata odprawy emerytalnej przewidziana jest w kodeksie pracy w jego art. 92<sup>1</sup> kp i odprawa tam przewidziana ma charakter bezwzględnie obowiązujący. Zgodnie z dyspozycją art. 92<sup>1</sup> § 1 kp, warunkiem nabycia prawa do odprawy emerytalnej jest spełnianie przez pracownika warunków uprawniających do emerytury tj. ustanie stosunku pracy, przejście na emeryturę i istnienie związku pomiędzy ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę. Wykładnia art. 92<sup>1</sup> § 1

kp dokonywana była wielokrotnie przez Sąd Najwyższy i należy w tym miejscu przytoczyć utrwalone już orzecznictwo co do wykładni warunków nabycia prawa do tego świadczenia.

Przede wszystkim podnieść należy, że odprawa emerytalna jest świadczeniem ze stosunku pracy, której celem jest łagodzenie skutków utraty pracy i przejścia na emeryturę. Pełni ona zatem funkcję kompensacyjną i nie jest powiązana ani ze sposobem, ani z przyczyną ustania stosunku pracy (wyr. SN z 20.3.2009 r. w sprawie II PK 238/08). Ustawodawca na mocy art. 92<sup>1</sup> § 1 kp powiązał prawo do odprawy emerytalnej z ustaniem stosunku pracy. Spełnienie przez pracownika warunków uprawniających do emerytury nie stwarza dla żadnej ze stron obowiązku rozwiązania stosunku pracy. Dlatego też zachowanie prowadzące do ustania stosunku pracy w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych lub rentowych musi przybrać formę prawną rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, określoną w przepisach prawa pracy. Pracownik pobierający emeryturę w czasie nieprzerwanie trwającego stosunku pracy przechodzi na emeryturę dopiero po ustaniu tego zatrudnienia (wyr. SN z 4.6.2002 r. w sprawie I PKN 346/01). Przejście na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oznacza zmianę statusu pracownika na status wyłącznie emeryta lub rencisty. Użyte w treści art. 92<sup>1</sup> § 1 kp sformułowanie „przejście na emeryturę” oznacza zamianę statusu pracownika lub pracownika - emeryta na status wyłącznie emeryta, w związku z czym przewidziana w tym przepisie odprawa emerytalna przysługuje pracownikowi, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w związku z tak rozumianym przejściem pracownika na emeryturę. Sąd Najwyższy wyroku z 6 maja 2003 r. w sprawie I PK 223/02 określił zasadę, że każdy pracownik, który przestaje być pracownikiem w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, przynajmniej raz w życiu powinien otrzymać odprawę z tego tytułu. Także w uchwale z 6 sierpnia 1998 r. w sprawie III ZP 22/98 i wyroku z 4 czerwca 2002 r. w sprawie akt I PKN 346/01 Sąd Najwyższy wskazał, że „przejściem na emeryturę jest zamiana statusu pracownika lub pracownika-emeryta na status wyłącznie emeryta. Następuje ono zawsze i tylko przez rozwiązanie stosunku pracy. Dla nabycia więc prawa do odprawy nie jest konieczne przejście na emeryturę lub rentę równocześnie z rozwiązaniem z tego powodu stosunku pracy. Jak wynika z szeregu orzeczeń SN, przepisy przewidujące prawo do tego rodzaju odpraw pieniężnych z reguły nie określają jednego lub kilku rodzajów związku, jaki ma zachodzić między rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę lub rentę. W wyroku z dnia 21 listopada 2012r. w sprawie III Apa 12/12, Sąd Apelacyjny w Rzeszowie sformułował tezę: Pracownik nabywa prawo do odprawy emerytalnej lub rentowej wówczas, gdy staje się emerytem lub rencistą w związku z ustaniem stosunku pracy, przy czym związek ten może być rozmaicie pojmowany. Zgodnie z wyrokiem SN z 8.12.1993 r. w sprawie I PRN 111/93, 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, czasowy, ale także funkcjonalny. Związek przyczynowy między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do odprawy występuje w przypadku, w którym pracownik rozwiązuje umowę o pracę w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. I tak, jak wskazuje SN w wyr. z 22.2.2008 r. w sprawie I PK 209/07, prawo do odprawy pieniężnej dla pracownika może być wynikiem samego rozwiązania stosunku pracy, ale też jak wskazał SN w wyroku z 13.4.1999 r. w sprawie I PKN 654/98, odprawa emerytalna może być przyznana pracownikowi przechodzącemu na emeryturę z chwilą uprawomocnienia się decyzji organu rentowego o przyznaniu emerytury albo – w razie kontynuowania zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy – z chwilą rozwiązania stosunku pracy. Przepis ten nie przewiduje możliwości pozbawienia pracownika przechodzącego na emeryturę prawa do odprawy.

Jeżeli chodzi o związek czasowy, to należy tu wskazać na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w orzeczeniach np. zdaniem SN wyrażonym w wyr. z 28.7.1999 r. w sprawie I PKN 174/99, art. 92<sup>1</sup> § 1 kp wiąże prawo do odprawy emerytalnej z ustaniem, nie zaś z rozwiązaniem stosunku pracy. Wygaśnięcie stosunku pracy wskutek upływu czasu, na jaki zawarto umowę o pracę nie wyklucza jego związku z przejściem na emeryturę. Sytuacja ta ma również miejsce, w przypadku gdy po rozwiązaniu się umowy o pracę na czas określony pracownik stał się niezdolny do pracy wskutek choroby stwierdzonej w czasie zatrudnienia i prowadzącej, po nieprzerwanym okresie pobierania zasiłku chorobowego, do przyznania mu renty (uchw. SN z 7.1.2000 r. w sprawie III ZP 18/99).

Związek funkcjonalny zachodzi - według SN, gdy odprawa przysługuje pracownikowi w związku z nabyciem prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej, a nie pracownikowi, który nabył już prawo do tych świadczeń lub też w chwili nabycia

tego prawa. Oznacza to, że ustawodawca zakłada, iż odprawa przysługuje także po rozwiązaniu stosunku pracy, a więc tym samym osobom, które pracownikami już nie są.

Reasumując więc, według stanowiska SN prezentowanego w wielu orzeczeniach, powstanie prawa do emerytury nie musi mieć miejsca bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy, byleby między tym rozwiązaniem, a powstaniem prawa do tych świadczeń zachodził "związek". Może to być oczywiście związek przyczynowy i czasowy, ale wystarczy także związek funkcjonalny, gdyż w przeciwnym razie ustawodawca posłużyłby się bardziej restryktywną z punktu widzenia interesów pracownika formułą prawną, wymagającą, np. by rozwiązanie stosunku pracy następowało "z powodu" nabycia prawa do emerytury bądź też z powodu podjęcia przez strony (stronę) stosunku pracy działań zmierzających do uzyskania przez pracownika emerytury i uzyskania przez niego takiego świadczenia. W uzasadnieniu wyroku z 9 stycznia 2001 r. w sprawie I PKN 172/00, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że przejściem na emeryturę jest zmiana statusu prawnego pracownika lub pracownika-emeryta na status wyłącznie emeryta, co następuje zawsze i tylko przez definitywne ustanie stosunku pracy.

Sąd rozpoznający sprawę w całości podziela stanowisko judykatury przedstawione wyżej i przenosząc je na realia przedmiotowej sprawy, to stwierdzić należy, że według sądu, spełnione zostały przesłanki, aby powódka nabyła prawo do odprawy emerytalnej należnej jej od pozwanego pracodawcy.

Powódka w dniu 26 kwietnia 2018r. osiągnęła wiek 60 lat i od tego dnia spełnione zostały wszystkie przesłanki ogólne przewidziane w ustawie z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych ( Dz.U. z 2017r. poz. 1383 ze zm), aby powódka mogła uzyskać prawo do emerytury, ale swój wniosek do ZUS o przyznanie jej emerytury złożyła po rozwiązaniu stosunku pracy tj. w dniu 28 maja 2018r. Faktem jest, że stosunek pracy łączący strony został rozwiązany przez powódkę na podstawie art. 55 §1<sup>1</sup> kp, jednakże nie oznacza to, że nie ma związku pomiędzy rozwiązaniem z dniem 16 maja 2018r. stosunku pracy a przejściem powódki na emeryturę. Decyzją ZUS O/L. przyznano powódce emeryturę od dnia 1 maja 2018r. Powódka po rozwiązaniu z pozwaną spółką stosunku pracy nie podjęła nigdzie zatrudnienia i pobiera od 1maja 2018r. wyłącznie świadczenie emerytalne. Pamiętać należy, iż sformułowanie „przejście na emeryturę” oznacza zamianę statusu pracownika na status wyłącznie emeryta, a każdy pracownik, który przestaje być pracownikiem a pozostaje to w związku z przejściem na emeryturę, przynajmniej raz w życiu powinien otrzymać odprawę z tego tytułu.

Reasumując, w ocenie sądu, stwierdzić należy, że istnieje związek zarówno czasowy, jak i funkcjonalny między rozwiązaniem stosunku pracy przez powódkę w dniu 16 maja 2018r., a nabyciem przez nią prawa do emerytury od dnia 1 maja 2018r. Jak już wyżej podniesiono, odprawa emerytalna jest szczególnym świadczeniem przysługującym pracownikowi tylko jeden raz w życiu, wtedy gdy pracownik przestaje być już pracownikiem i ostatecznie jego stosunek pracowniczy ustaje, bo przechodzi on na zasłużoną, po wielu latach pracy, emeryturę. Powódka od dnia 16 maja 2018r. przestała być pracownikiem pozwanej spółki i w ogóle pracownikiem, a stała się wyłącznie emerytem, a więc istnieje oczywisty związek pomiędzy ustaniem stosunku pracy, a uzyskaniem przez powódkę statusu wyłącznie emeryta. Zatem żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz odprawy emerytalnej w wysokości przez nią wskazanej, jest uzasadnione.

Także na uwzględnienie zasługuje żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata 2015-2018. Sąd dał wiarę zeznaniom powódki słuchanej w trybie art.299 kpc, że właśnie w tym okresie nie wykorzystwała ona 712 godzin należnego jej urlopu wypoczynkowego, bo sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu z powódką uznał że są one szczerze, a nadto te twierdzenia powódki znajdują potwierdzenie w treści świadectwa pracy, w którym wpisano w pkt 6.1, że naliczono dla powódki ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 712 godzin urlopu wypoczynkowego. Świadectwo to zostało podpisane osobiście przez prezesa zarządu pozwanej spółki (...).W., a tym samym zaakceptowana została treść tego zapisu przez zarządzającego spółką. Zauważyć należy, że pozwany pracodawca nie przedstawił żadnej dokumentacji obrazującej wykorzystywanie przez powódkę urlopu wypoczynkowego, ani w toku procesu w żaden inny sposób nie wykazał, iżby powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego i w jakim wymiarze. Powódka złożyła listę płac (k.244) sporządzoną przez Biuro rachunkowe obsługujące pozwaną spółkę i tam wyliczana została kwota tego ekwiwalentu. Zasady zaś wyliczania ekwiwalentu

pieniężnego za urlop określa regulacja zawarta w §14-19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8.1.1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. nr 2 poz. 14 ze zm) i kwota wyliczona przez to Biuro rachunkowe jest zgodna ze wskazanymi wyżej przepisami.

Wobec tego sąd zasądził na rzecz powódki tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy kwotę przez nią wskazaną.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia uzasadnia przepis art. 477<sup>2</sup> §1 kpc.

Orzeczenie o kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu uzasadnia §15 pkt2 i § 8 pkt 5 w zw. z §2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu ( Dz.U. z 2016r, poz. 1714) i §15 ust 1 pkt 2 i §8 pkt5 w zw. z §2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej oddzielonej przez radcę prawnego z urzędu ( Dz.U. z 2016r, poz. 1715) .