WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 listopada 2012 r.

Sąd Apelacyjny w Rzeszowie, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

	Przewodniczący:	***SSA Roman Skrzypek***
	Sędziowie:	***SSA Urszula Kocyłowska (spr.)*** ***SSA Marta Pańczyk-Kujawska***
	Protokolant	st.sekr.sądowy M. Piekiełek

po rozpoznaniu w dniu ***21 listopada 2012 r.***

na rozprawie

sprawyz powództwa ***C. P.***

przeciwko ***Przedsiębiorstwu Komunikacji Samochodowej w R.S.A. z siedzibą w C.***

o odprawę emerytalną

na skutek apelacji Przedsiębiorstwa Komunikacji Samochodowej wR. S.A. z siedzibą w C.

od wyroku ***Sądu Okręgowego w Rzeszowie***

z dnia ***21 sierpnia 2012 r.*** sygn. akt ***IV P 10/12***

I o d d a l a apelację,

II z a s ą d z a od pozwanego Przedsiębiorstwa Komunikacji Samochodowej w R. S.A. z siedzibą w C. na rzecz powoda C. P. kwotę 2 025 zł (dwa tysiące dwadzieścia pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sygn. akt III APa 12/12

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 4 kwietnia 2012 r. powód C. P. domagał się zasądzenia od pozwanego Przedsiębiorstwa Komunikacji Samochodowej S.A. w R. z siedzibą w C. kwoty 85.313,44 zł tytułem odprawy emerytalnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2011 r. do dnia zapłaty oraz kosztów postępowania, w tym zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu powód naprowadził, iż od 8 maja 1968 r. był zatrudniony w pozwanej Spółce, ostatnio na stanowisku dyrektora i prezesa zarządu, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 21.328,36 zł.

Mając uprzednio przyznane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzją z dnia 10 września 2009 r. prawo do emerytury, w dniu 25 stycznia 2011 r. wypowiedział pracodawcy stosunek pracy ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2011 r. Powołując się na treść regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanego, zgodnie z którym w przypadku ustania stosunku pracy w związku z przyjściem na emeryturę pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, która po przepracowaniu 40 lat wynosi 400 % wynagrodzenia liczonego według zasad obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wystąpił on do pozwanego z żądaniem wypłaty tytułem odprawy emerytalnej kwoty 85.313,44 zł. Mimo wystosowanych wezwań do zapłaty wskazanej kwoty, pozwany tej należności powodowi nie wypłacił, w związku z czym pozostaje on w opóźnieniu z jej wypłatą począwszy od 1 maja 2011 r. tj. od daty rozwiązania stosunku pracy, co z kolei uzasadniania jego żądanie zasądzenia odsetek ustawowych od tej daty.

W odpowiedzi na pozew pozwane Przedsiębiorstwo Komunikacji Samochodowej S.A. w R. z siedzibą w C., kwestionując istnienie roszczenia powoda, zarówno co do zasady, jak i co do wysokości, wniosło o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwany podniósł, że powód rozwiązał stosunek pracy w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego i nabyciem prawa do emerytury, a nie w związku „z przejściem na emeryturę" i nie była to zatem podstawa wymieniona w art. 92 $^{((1))}$§1 kp i §18 regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanego. O braku zaś związku miedzy rozwiązaniem stosunku pracy przez powoda, a przejściem przez niego na emeryturę świadczy w ocenie pozwanego data przyznania powodowi prawa do emerytury. Pozwany zarzucił, że rzeczywistą przyczyną rezygnacji przez powoda z funkcji prezesa i złożenia wypowiedzenia umowy o prace były zmiany organizacyjne w Spółce. Naprowadził, że powód został zatrudniony na stanowisku dyrektora w konkurencyjnej dla pozwanego jednostce organizacyjnej Gminy Miasta R. - (...), akcentując, że informacja o wynikach naboru na to stanowisko została ogłoszona na stronie internetowej BIP Urzędu Miasta R. 15 marca 2011r. W ocenie pozwanego działanie powoda świadczy o braku zamiaru zaprzestania przez niego aktywności zawodowej, co z kolei uzasadnia wniosek o oddalenie powództwa w całości. Z ostrożności procesowej pozwany podniósł, iż niezasadne byłoby wypłacenie powodowy odprawy obliczonej według § 18 regulaminu wynagradzania, bowiem powód do dnia 30 września 1990 r. był zatrudniony w (...) w R., który to podmiot był odrębny od (...) w R., a dalej nie został ujęty w powołanej normie regulaminu. Stąd też okres tej pracy nie może być uwzględniony przy obliczaniu stażu pracy dla celów odprawy emerytalnej. Nadto zaznaczył, że o wydaniu przez ZUS decyzji emerytalnej powodowi pozwany dowiedział się w dniu 17 listopada 2011 r., która to informacja, z uwagi na formę i charakter nie mogła stanowić wiarygodnej podstawy do przyznania jakichkolwiek świadczeń. Wobec czego nie ma podstaw do uznania, że pozwany był w opóźnieniu ze spełnieniem na rzecz powoda świadczenia w postaci odprawy emerytalnej od dnia 1 maja 2011 r.

Wyrokiem z dnia 21 sierpnia 2012 r. Sąd Okręgowy w Rzeszowie zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa Komunikacji Samochodowej w R. S.A. na rzecz powoda C. P. kwotę 63.985,08 zł brutto tytułem odprawy emerytalnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2011 r. do dnia zapłaty (pkt. I). W pozostałej części powództwo oddalił (pkt.II). Nadto, zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 5.200 zł tytułem częściowego zwrotu kosztów postępowania oraz kwotę 2.025 zł tytułem zwrotu stosunkowo rozdzielonych kosztów zastępstwa procesowego (pkt. III). Wyrokowi w pkt. I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 21.328,36 zł (pkt. IV). Sąd Okręgowy ustalił, iż powód C. P. 11 maja 1968 r. rozpoczął pracę w (...) (...)w R., gdzie kolejno zajmował stanowisko referenta ekonomicznego, (...), (...) i specjalisty do spraw ekonomicznych. Z dniem 1 czerwca 1975 r. został powołany na stanowisko dyrektora Oddziału I (...) w R.. Jednostkami nadrzędnymi nad Oddziałem kierowanym przez powoda kolejno były (...)w R., a po reorganizacji (...) w R., która była jednostką organizacyjną (...). Oddziały nie miały pełnej samodzielności, a ich dyrektorzy dziali na podstawie pełnomocnictw udzielonych przez dyrektora właściwej terenowo (...). W 1990 r. na bazie Oddziału kierowanego przez powoda powstało Przedsiębiorstwo (...) w R.. Z uwagi na uzyskanie przez powstałe wówczas jednostki samodzielnego statusu (...) - w tym ta w R. - zostały zlikwidowane. Powód, który do tej pory zajmował stanowisko dyrektora (...), został odwołany z zajmowanego stanowiska ze skutkiem na dzień 30 września 1990 r. , a następnie 1 lipca 1990 r. powołany na tymczasowego kierownika wydzielonego Przedsiębiorstwa (...) w R.. Z dniem 10 października 1990 r. po wygranym konkursie został powołany na stanowisko dyrektora tego Przedsiębiorstwa. 28 grudnia 1994 r. jego stosunek pracy został rozwiązany za porozumieniem stron, on sam zaś został odwołany z zajmowanego stanowiska, aby z dniem następnym objąć funkcję Zarządcy (...) (...), którą pełnił

do 31 grudnia 1999 r. W dniu 1 stycznia 2000 r. powód ponownie został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na stanowisku dyrektora (...) S.A. Równocześnie zaczął pełnić funkcję prezesa zarządu tej Spółki. Już wówczas miał przyznane prawo do emerytury, która była mu wypłacana począwszy od dnia 1 lipca 2009 r. 25 stycznia 2011 r. powód złożył rezygnację z zajmowanej funkcji jednocześnie składając pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując w jego treści, iż wypowiada stosunek pracy „w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego i nabyciem prawa do emerytury". Oświadczenie powoda zostało przyjęte przez delegowanego do wykonywania czynności członka zarządu W. S., który oświadczył, że w związku z przejściem powoda na emeryturę przyjmuje wypowiedzenie i zwalnia powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia oraz zobowiązuje do wykorzystania w tym okresie urlopu wypoczynkowego. Składając tej treści oświadczenie zarząd nie dysponował decyzją emerytalną przyznającą powodowi prawo do emerytury, która została doręczona pozwanemu przez powoda dopiero w dniu 17 listopada 2011 r. Jednak wiedzę o elementach pozwalających na ocenę prawa powoda do odprawy emerytalnej zarząd pozwanej Spółki powziął na przełomie kwietnia i maja 2011 r. W dniu 15 marca 2011r. powód po przejściu procedury konkursowej został wybrany na stanowisko dyrektora (...)w R. i na podstawie umowy o pracę pracował na tym stanowisku od 1 maja 2011 r. do 31 lipca 2011 r. Po ustaniu tej umowy powód nie podjął już zatrudnienia. Sąd Okręgowy ustalił również, że u strony pozwanej obowiązuje regulamin wynagradzania, który przewiduje, iż pracownikom Przedsiębiorstwa, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje odprawa pieniężna za prace w (...) R., wysokość której jest uzależniona od stażu pracy. W przypadku czterdziestoletniego stażu pracy przewiduje on odprawę w wysokości 400 % podstawy wymiaru. W jego treści znajduje się również regulacja wskazująca, że do obliczenia wysokości odprawy zalicza się wszystkie okresy zatrudnienia na czas określony i nie określony w (...) w R. Al. (...) (dawna N. (...)), (...) R. S.A. Al. (...), przy czym za pracę równorzędną z tą wykonaną w tej jednostce rozumie się pracę w innych jednostkach (...), jeżeli zmiana nastąpiła na zasadach trójstronnego porozumienia stron zwanego dawniej przeniesieniem służbowym. Zgodnie z regulaminem podstawą wymiaru tej odprawy jest wynagrodzenie obliczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. W stanie faktycznym sprawy Sąd Okręgowy uznał, że treść złożonego przez powoda wypowiedzenia nie budziła wątpliwości, iż przyczyną jego złożenia było przejście na emeryturę. Za pozostające bez znaczenia dla oceny związku ustania stosunku pracy z przejściem na emeryturę uznał zaś inne przyczyny podjęcia decyzji przez powoda, na które wskazywał pozwany, zaznaczając że przepisy regulujące prawo do odprawy uzależniają jego nabycie od ustania, nie zaś rozwiania stosunku pracy czy jego powodów. Za istotne w sprawie Sąd uznał że, z chwilą ustania zatrudnienia wnioskodawca zmienił status z pracownika – emeryta na emeryta. W ocenie Sądu brak bezpośredniej korelacji czasowej pomiędzy uprzednim nabyciem prawa do emerytury, a późniejszym rozwiązaniem stosunku pracy nie wpływa na uprawnienie do odprawy emerytalnej. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego zaznaczył, że pracownik pobierający emeryturę w czasie nieprzerwanego trwania stosunku pracy przechodzi na emeryturę dopiero po ustaniu tego zatrudnienia (III PK 40/07 i z dnia 6.05.2003 r. I PK 223/02). Podkreślił, że ustanie zatrudnienia powoda pozostawało w związku z przejściem na emeryturę i był to związek funkcjonalny. Powód zaś dopiero jako emeryt podjął zatrudnienie u kolejnego pracodawcy tj. w (...)– w związku z tym nie mógł nabyć tego uprawnienia u nowego pracodawcy. Sąd Okręgowy przyjął, że nie ma żadnego uzasadnienia pogląd, iż podjęcie zatrudnienia u kolejnego pracodawcy po ustaniu poprzedniego zatrudnienia w związku z przejściem na emeryturę pozbawia pracownika prawa do odprawy emerytalnej. Odnosząc się do stażu pracy powoda Sąd Okręgowy zaznaczył, że okres jego zatrudnienia niezależnie od tego, czy był to okres pracy na rzecz samodzielnego Przedsiębiorstwa (...) utworzonego w 1990 r., czy też pracy uprzednio wykonywanej na rzecz niesamodzielnego przedsiębiorstwie (...) będącego jednostką organizacyjną podlegającą (...), a później (...), podlega uwzględnieniu jako okres pracy w (...) w R. w rozumieniu zapisu regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanego. Zatrudnienie powoda w ramach stosunku pracy trwało tym samym nieprzerwanie od 15 maja 1968 r. do 28 grudnia 1994 r., po czym z powodem została zawarta umowa o zarządzanie przedsiębiorstwem, na podstawie której wykonywał on czynności zarządcy do dnia 31 grudnia 1999 r. Mając na uwadze, że umowa menadżerska jest umową cywilnoprawną, która nie skutkuje powstaniem stosunku pracy Sąd uznał, iż okres w którym powód był zarządcą, a nie pracownikiem pozwanej Spółki, nie będzie podlegał uwzględnieniu do stażu uprawniającego do odprawy emerytalnej. Zgodnie bowiem z § 18 regulaminu wynagradzania do obliczenia pracownikom odprawy zaliczeniu podlegają jedynie okresy zatrudnienia. Reasumując uznał, że staż zatrudnienia powoda obliczony stosownie do postanowień regulaminu wynagradzania wynosi 37 lat 11 miesięcy i 18 dni, w związku z czym przysługuje mu

odprawa w wysokości 300% podstawy wymiaru, czyli w kwocie 63.985,08 zł. Końcowo Sąd Okręgowy zaznaczył, iż pozwany nie wykazał, aby zgłoszone przez powoda roszczenie stanowiło nadużycie prawa, jako działanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, czy społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa do tego powszechnego dla pracowników świadczenia. O kosztach postępowania Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98, art. 99 i art. 100 kpc jak również §11 pkt. 2 w zw. z § 6 pkt. 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono zgodnie z art. $477^{((2))}$ §1 kpc.

Wywiedzionej od powyższego orzeczenia apelacji, pozwane Przedsiębiorstwo Komunikacji Samochodowej w R. S.A. z siedzibą w C., zaskarżając powyższy wyrok w części uwzględniającej powództwo i orzekającej o kosztach postępowania (pkt. I i II wyroku) zarzuciło naruszenie art. $92^{((1))}$§1 kp przez błędna jego wykładnie polegająca na przyjęciu, że po ustaniu zatrudnienia u pozwanego powód zmienił swój status z pracownik – emeryta na emeryta i już jako emeryt podjął zatrudnienie u kolejnego pracodawcy, a w konsekwencji, że istniał funkcjonalny związek przyczynowy pomiędzy ustaniem stosunku pracy powoda, a jego przejściem na emeryturę, a także, że okoliczność wcześniejszego nabycia prawa do emerytury oraz późniejsze rozwiązanie stosunku pracy jest wystarczające dla przyjęcia istnienia związku w rozumieniu powołanego przepisu. Zarzucił również naruszenie art. 8 kp przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że powód występując z powództwem nie dopuścił się nadużycia prawa podmiotowego. Ponadto zarzucił naruszenie prawa procesowego, przy wskazaniu na art. 233 §1 kpc oraz 328 § 2 kpc, a to przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i przyjęcie, że wiedzę o elementach pozwalających na ocenę prawa powoda do odprawy emerytalnej Zarząd pozwanej Spółki powziął na przełomie kwietnia i maja 2011 r., jak również przyjęcie, że powód w sposób ciągły od dnia 11 maja 1968 r. do 28 grudnia 1994 r. świadczył pracę na rzecz pozwanego, czyli u pracodawcy o jakim mowa w §18 regulaminu wynagradzania. Podniósł dalej, że Sąd nie wykazał w uzasadnieniu wydanego orzeczenia przyczyn dla których przyjął istnienie funkcjonalnego związku przyczynowego pomiędzy ustaniem stosunku pracy powoda u pozwanego, a jego przejściem na emeryturę, a dalej nie wykazał przyczyn dla których przyjął, iż zgłoszenie przez powoda roszczenia o odprawę emerytalną nie stanowiło nadużycia prawa. W uzasadnieniu skarżący naprowadził, iż nie można zgodzić się, że w sprawie pomiędzy ustaniem stosunku pracy przez powoda, a jego przejściem na emeryturę zaistniał związek przyczynowy, bowiem o takim związku może być mowa dopiero po ustaniu stosunku pracy powoda w (...) w R.. Wówczas bowiem powód definitywnie przestał być pracownikiem. Samo zaś uprzednie nabycie prawa do emerytury nie przesądza, że rozwiązując stosunek pracy każdorazowo występuje związek o którym mowa w art. $92^{((1))}$§1 kp. Sąd Okręgowy przyjmując istnienie tego związku nie wyjaśnił zaś co przemawiało za przyjęciem, iż w stanie faktycznym sprawy związek ten zaistniał. Apelujący zaakcentował nadto, że sprzeczna z zasadami sprawiedliwości społecznej jest sytuacja polegająca na tym, że system prawny jednym pracownikom zapewnia świadczenie emerytalne w wysokości 799,18 zł, zaś innym miałby gwarantować wypłatę odprawy emerytalnej w wysokości 85.000 zł. Podkreślił, że żądana przez powoda kwota jest przeszło pięćdziesięciokrotnie wyższa niż minimalne wynagrodzenie i ponad stukrotnie wyższa niż minimalne gwarantowane świadczenie emerytalno – rentowe. Końcowo podniósł, iż Sąd błędnie przyjął, że pozwany posiadał wiedzę o elementach pozwalających na ocenę prawa powoda do odprawy już na przełomie kwietnia i maja 2011 r., bowiem z pisma powoda datowanego 17 listopada 2011 r. wynika, iż dopiero wówczas doręczył on pozwanemu decyzję emerytalną. Zaznaczył również, że przyjęcie, iż powód począwszy od 1968 r. do dnia 28 grudnia 1994 r. w sposób ciągły świadczył pracę na rzecz pozwanego jako jedynego pracodawcy a dalej, że był to pracodawca o jakim mowa w § 18 regulaminu wynagradzania, jest nielogiczne, bowiem powodowi po odwołaniu ze stanowiska (...) w R. wystawione zostało świadectwo pracy, w treści którego wskazano, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w związku z likwidacją (...) w R.. W świetle tej okoliczności sprzeczne zaś z materiałem dowodowym jest więc przyjęcie, iż wówczas doszło do podziału tego Przedsiębiorstwa a nie jego likwidacji. W konkluzji pozwany wniósł o zmianę orzeczenia w zaskarżonej części i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości, względnie o uchylenie tego wyroku i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, a dalej zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według spisu kosztów ewentualnie według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powód wnosząc o jej oddalenie oraz o zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych podniósł, iż argumentacja zaprezentowana w apelacji jest nietrafna, a zaskarżone rozstrzygniecie jest prawidłowe.

Sąd Apelacyjny w Rzeszowie ustalił i zważył, co następuje :

Apelacja pozwanego jest nieuzasadniona.

Na wstępie niniejszych uwag przypomnieć należy, że roszczenie o odprawę emerytalną wywodzone być może zarówno na podstawie przepisów ogólnych, powszechnie obowiązujących (art. $92^{((1))}$k.p.), jak też - co ma miejsce w niniejszej sprawie - na podstawie wewnątrzzakładowego aktu normatywnego stanowiącego źródło prawa pracy. Stosownie do przywołanej regulacji kodeksowej odprawa emerytalna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia przysługuje pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę. W świetle tego zapisu warunkiem koniecznym do uzyskania przewidzianego tam świadczenia jest ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę. W utrwalonym orzecznictwie przyjmuje się, że 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. Niewątpliwie może być to związek przyczynowo-skutkowy, ale wystarczy także związek czasowy lub funkcjonalny, który zostaje zachowany, jeżeli ustaniu stosunku pracy towarzyszy nabycie prawa do emerytury. Decydujące znaczenie dla nabycia prawa do odprawy emerytalnej ma zatem przejście na emeryturę połączone z definitywnym ustaniem stosunku pracy, czyli zmiana pracowniczego statusu prawnego na status emeryta przez pracownika, który w związku z ustaniem stosunku pracy korzysta z uzyskanych uprawnień emerytalnych (por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2010 r. sygn. akt II PK 239/09 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2000 r., sygn. akt I PKN 700/99, OSNAPiUS 2001 nr 15, poz. 486). Zauważyć należy także, że powołany przepis art. $92^{((1))}$ kp nie wyklucza istnienia przedmiotowego związku w przypadkach, w których nabycie uprawnień emerytalnych lub rentowych poprzedza ustanie stosunku pracy. Ani bowiem nabycie przez pracownika prawa do emerytury, ani przyznanie świadczenia czy jego wypłata nie stanowią zdarzeń powodujących ustanie zatrudnienia. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2007 r. sygn. akt III PK 40/07 LEX nr 338805). Nabycie zatem uprawnień emerytalnych nie tylko może następować po dacie ustania stosunku pracy ale także może je poprzedzać. Pracownik pobierający emeryturę w czasie nieprzerwanie trwającego stosunku pracy przechodzi więc na emeryturę dopiero po ustaniu tego zatrudnienia. Zauważyć w tym miejscu należy, że status emeryta nie dyskwalifikuje z prawa do pojęcia ponownego zatrudnienia u tego samego, czy też innego pracodawcy. Zatem okoliczność ta nie może pozbawiać prawa do odprawy emerytalnej. Zaakcentować w tym miejscu należy, że również przyczyna ustania lub rozwiązania przez pracownika stosunku pracy nie pozbawia prawa do przysługującej mu powszechnej i jednorazowej odprawy emerytalnej, skoro art. $92^{((1))}$§ 1 kp uzależnia prawo do tej odprawy od przejścia na emeryturę związku z ustaniem stosunku pracy, a więc bez względu na jego przyczynę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 marca 2010 II PK 239/09, LEX nr 585781 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 174/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 786). Powyższe dywagacje zachowują aktualność w odniesieniu do nabycia uprawnienia do odprawy emerytalnej na podstawie wewnątrzzakładowego aktu normatywnego jakim jest w rozpoznawanej sprawie regulamin wynagrodzenia obowiązujący w (...) w R. S.A. Ten bowiem jedynie kwestię wysokości odprawy emerytalnej reguluje w korzystniejszy dla swych pracowników sposób aniżeli przewiduje to art. $91^{((1))}$kp. W tym kontekście zarzuty apelacji w zakresie w jakim tyczą się przyjęcia przez Sąd Okręgowy istnienia związku funkcjonalnego pomiędzy rozwiązaniem przez powoda stosunku pracy za wypowiedzeniem, a przejściem przez niego na emeryturę, uznać należy za chybione. Niezależnie od motywów którymi kierował się powód składając wypowiedzenie – choć te w sprawie, w świetle treści wystosowanego przez niego pisemnego wypowiedzenia nie budzą wątpliwości - jak również faktu, że w dacie składania tego wypowiedzenia legitymował się prawem do emerytury, a później po ustaniu stosunku pracy u pozwanego już jako emeryt podjął ponownie zatrudnienie, istotnym w sprawie pozostawało, że po ustaniu stosunku pracy u pozwanego uzyskał on status emeryta. Przyjęcie w tej sytuacji przez Sąd Okręgowy istnienia związku funkcjonalnego pomiędzy ustaniem stosunku pracy powoda, a jego przejściem na emeryturę było zasadne, a w konsekwencji prawidłowym było uznanie, co do zasady słuszności zgłoszonego

przez niego roszczenia, a dalej jego wymagalności już w dacie 1 maja 2011 r. Podkreślić należy, że w żądaniu realizacji uprawnienia do odprawy emerytalnej, trudno dopatrywać się działania stanowiącego nadużycie prawa. Odprawa emerytalna ma celu złagodzenie skutków utraty pracy i przejścia na emeryturę. Ma ona zatem charakter kompensacyjny (porównaj Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2009 r. sygn. akt II PK 238/08). Jej wysokość kształtowana jest przez staż pracy uprawnionego oraz pobieranym przez niego comiesięcznym uposażeniem. Stąd też odnoszenie wysokości tego roszczenia do minimalnego wynagrodzenia, czy też minimalnego gwarantowanego świadczenia emerytalno – rentowego, co czyni apelujący dla wykazania zaistnienia przesłanek z art. 8 kp jest zupełnie niezrozumiałe. Powtórzyć zatem za Sądem Okręgowym należy, że pozwany nie wykazał, aby w sprawie zachodziły szczególne okoliczności uzasadniające zastosowanie tego przepisu skutkującego - co należy podkreślić - pozbawieniem danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa przedmiotowego przysługuje (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 kwietnia 2011 II PK 254/10LEX nr 949026).

Odnosząc się zaś do pozostałych zarzutów apelacji, a kwestionujących sposób ustalenia stażu pracy powoda dla potrzeb obliczenia wysokości przysługującej mu odprawy emerytalnej (niekwestionowanym bowiem pozostawała wysokość jego ostatniego miesięcznego wynagrodzenia obliczona według zasad stosowanych przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy) zauważyć należy, że wbrew twierdzeniom apelującego obowiązujący u niego regulamin wynagradzania nie regulował kwestii zaliczalności poszczególnych okresów zatrudnienia w różnych jednostkach (...) w sposób tak czytelny jak prezentuje to pozwany. Przypomnieć należy, że dosłowny zapis regulaminu (§18 ust. 3) stanowi iż „do celów obliczenia odprawy emerytalnej pracownikom zalicza się wszystkie okresy zatrudnienia na czas określony i nieokreślony w(...) w R. Al. (...) (dawna N. (...)), (...) w R. S.A. Al. (...), niezależnie od długości przerw pomiędzy kolejnymi okresami zatrudnienia. Za równorzędną z pracą w (...)w R. S.A. rozumie się pracę w innych jednostkach PKS jeżeli zmiana (zatrudnienia) nastąpiła na zasadzie przeniesienia służbowego." Dokonując interpretacji tego zapisu Sąd Okręgowy przyjął, że skoro do czasu likwidacji (...) w 1990 r. i utworzenia na jego bazie majątkowej jak i osobowej niezależnych przedsiębiorstw, przez cały okres zatrudnienia powoda funkcjonował (...) w R. przy Al. (...) (dawniej N.), czy to jako jednostka podlega (...), a później (...), a po 1 lipca 1990 r. samodzielna jednostka (...) w R., to spory okres pracy powoda przypadający przed oznaczoną datą, jako okres pracy w (...)w R. w rozumieniu omawianego zapisu regulaminu wynagradzania, podlegać będzie zaliczeniu do stażu pracy. W ocenie tutejszego Sądu przyjęta przez Sąd Okręgowy wykładania tego zapisu regulaminu, skutkująca zaliczeniem kwestionowanego okresu zatrudnienia powoda do stażu pracy ustalanego na potrzeby odprawy emerytalnej była prawidłowa. Nadmienić jedynie należy, że przebieg zatrudnienia powoda do 30 czerwca 1990 r. ocenić również można jako okres pracy „w innej jednostce organizacyjnej (...)" o której mowa w omawianym zapisie regulaminu, bowiem wymagana tą normą zmiana zatrudnienia mająca nastąpić na zasadzie porozumienia stron (dawnej przeniesienia służbowego) wiązała się de facto z ustaniem - za porozumieniem stron - dotychczasowego stosunku pracy i podjęciem nowego zatrudnienia, co z kolei odnieść można do sytuacji powoda, który po odwołaniu ze stanowiska dyrektora Oddziału (...) w R., został powołany początkowo na tymczasowego kierownika wydzielonego Przedsiębiorstwa (...), a później na dyrektora tego Przedsiębiorstwa. Kontynuując zauważyć przyjdzie, że tożsamy w treści zapis w regulaminie wynagradzania odnosił się do sposobu ustalania w pozwanej Spółce stażu pracy dla potrzeb obliczenia wysokości nagrody jubileuszowej. Pozwany ustalając zaś staż pracy powoda na potrzeby tejże nagrody nie miał wówczas wątpliwości, iż do stażu tego podlega zaliczeniu również okres w którym powód pozostawał w zatrudnieniu w (...) w R. (uprzednio (...)), na co wskazuje treść zalegającego w aktach osobowych powoda dokumentu sporządzonego przez kierownika działu kadr, a kierowanego do (...) w R. S.A. datowanego 22 kwietnia 2003 r. Jak ustalił Sąd Okręgowy również dla byłych pracowników pozwanego zajmujących się dokonywaniem rozliczeń finansowych nie budziła wątpliwości okoliczność, iż cały okres zatrudnienia powoda w (...), niezależnie od tego jaka była struktura tego przedsiębiorstwa i jego nazwa podlegać będzie uwzględnieniu do obliczania stażu pracy dla celów odprawy emerytalnej. Mając na uwadze powyższe, z braku możliwości jednoznacznej wykładni omawianego zapisu na niekorzyść powoda, wykładnię zapisu § 18 regulaminu zastosowaną przez Sąd Okręgowy uznać należy za w pełni dopuszczalną.

Podzielając zatem w całości poczynione w sprawie przez Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne – uznając je za własne, jak również dokonaną przez tenże Sąd jej ocenę prawną, z wyżej naprowadzonych względów apelację pozwanego jako pozbawioną podstaw faktycznych i prawnych oddalono, o czym orzeczono na podstawie art. 385 kpc. O kosztach

postępowania stosownie do zasady odpowiedzialności za wynik procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc w zw. z §12 pkt. 2 w zw. z § 6 pkt. 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

(...)

(...)

(...)