

**Wyrok z dnia 16 listopada 2000 r.**

**I PKN 81/00**

**Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy (art. 55 § 1<sup>1</sup> KP) nie może być uznane za ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę (art. 92<sup>1</sup> § 1 KP), wobec czego pracownikowi nie przysługuje odprawa pieniężna, choćby przed rozwiązaniem stosunku pracy posiadał ustalone prawo do emerytury.**

Przewodniczący SSN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Roman Kuczyński (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 16 listopada 2000 r. sprawy z powództwa Wiesławy G. przeciwko Spółdzielni Turystycznej „T.” w K. o odprawę emerytalną, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie z dnia 15 września 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

### **U z a s a d n i e**

Wyrokiem z dnia 28 kwietnia 1999 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Koszalinie oddalił powództwo Wiesławy G. przeciwko Spółdzielni Turystycznej „T.” w K. o wypłatę odprawy emerytalnej. Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka pracowała w pozwanej Spółdzielni od 1 maja 1986 r. ostatnio na stanowisku głównej księgowej. W dniu 17 listopada 1997 r. wystąpiła z wnioskiem o emeryturę, która została jej przyznana od dnia 9 grudnia 1997 r., tj. od ukończenia wieku emerytalnego, kontynuowała dotychczasowe zatrudnienie pobierając emeryturę w obniżonej wysokości, a z dniem 19 sierpnia 1998 r. rozwiązała stosunek pracy na zasadzie art. 55 § 1<sup>1</sup> KP, wobec czego odprawa emerytalna z art. 92<sup>1</sup> KP jej nie przysługuje, gdyż stosunek pracy nie ustał w związku z przejściem na emeryturę.

Wyrokiem z dnia 15 września 1999 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie oddalił apelację powódki z uzasadnieniem, że pozostawa-

nie w stosunku pracy z jednoczesnym pobieraniem emerytury wyłącza możliwość przyznania odprawy emerytalnej, gdyż rozwiązanie stosunku pracy nie pozostaje w związku z przejściem na tę emeryturę. Sąd drugiej instancji przytoczył pogląd Sądu Najwyższego zawarty w uchwale z dnia 2 marca 1994 r., I PZP 4/94 (OSNAPiUS 1994 r. nr 2, poz. 24).

Kasacja powódki od powyższego wyroku zarzuca naruszenie art. 92<sup>1</sup> KP w związku z art. 26 regulaminu wynagradzania pozwanej Spółdzielni.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacja jest nieuzasadniona i podlega oddaleniu. Przepis art. 92<sup>1</sup> § 1 KP stanowi, że pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Przepis art. 26 regulaminu wynagradzania pracowników Spółdzielczego Biura Turystycznego „T.” z dnia 19 lipca 1986 r., a więc sprzed nowelizacji Kodeksu pracy dokonanej ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.), nie jest sprzeczny z tym uregulowaniem, tylko różnicuje wysokość odprawy w zależności od stażu pracy, co jednak w przedmiotowej sprawie jest bez znaczenia. Istotne jest, czy stosunek pracy powódki ustał w związku z przejściem na emeryturę. Związek rozwiązania stosunku pracy z przejściem na emeryturę może mieć, jak to zaznaczył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 174/99 (OSNAPiUS 2000 r. nr 21, poz. 786) charakter przyczynowy, czasowy, funkcjonalny albo mieszany – w praktyce najczęściej przyczynowo – czasowy lub czasowo-funkcjonalny. Przejście na emeryturę nie musi być jedyną, wyłączną i bezpośrednią przyczyną rozwiązania stosunku pracy. W przedmiotowej sprawie jest oczywiste, że ustanie zatrudnienia powódki nie pozostaje w żadnym związku z przejściem na emeryturę. Powódka bowiem rozwiązała stosunek pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> KP z powodu – jej zdaniem – ciężkiego naruszenia przez pracodawcę wobec niej podstawowych obowiązków, polegającego na nieudzieleniu urlopu wypoczynkowego w latach 1996 i 1997, stosowaniu nieobiektywnych i niesprawiedliwionych kryteriów oceny wyników jej pracy, naruszeniu jej godności osobistej, nieprzestrzeganiu prawa spółdzielczego, statutu i regulaminu pracy (pismo powódki z dnia 19 sierpnia 1998 r.).

Takie rozwiązanie stosunku pracy jest skuteczne bez względu na to, czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSP 1999 nr 11, poz. 208). Nie ulega wątpliwości, iż gdyby powódka nie przypisała pozwanej naruszenia wobec niej obowiązków pracodawcy, kontynuowałaby stosunek pracy niezależnie od posiadanej od 9 grudnia 1997 r. prawa do emerytury. Tym samym należy dojść do przekonania, że nie została spełniona przesłanka nabycia prawa do odprawy emerytalnej w postaci rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę (art. 26 regulaminu wynagradzania), czy też ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę (art. 92<sup>1</sup> § 1 KP). Z treści pisma powódki rozwiązującego stosunek pracy w żaden też sposób nie wynika, aby celem tego sposobu rozwiązania stosunku pracy było przejście na emeryturę. O ile bowiem dla wypowiedzenia przez pracownika umowy o pracę nie jest wymagane wskazanie przyczyny, dla której wypowiada on umowę o pracę i w sytuacji, gdy pracownik taki posiada ustalone prawo do emerytury można by domniemywać, iż celem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem jest „przejście” na emeryturę, o tyle tryb z art. 55 § 1<sup>1</sup> KP wymaga podania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy (§ 2 tego przepisu), a zatem wykluczone jest domniemanie, iż zamiarem pracownika było „przejście” na emeryturę. Także w sytuacji, gdy pracodawca rozwiązuje z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych stosunek pracy nie ustaje w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę, choćby spełniał on warunki do nabycia takiego świadczenia. Nie można zatem podzielić stanowiska kasacji, iż odprawa emerytalna ze względu na swoją powszechność przysługuje w każdym przypadku ustania stosunku pracy, jeśli tylko po takim ustaniu pracownik zacznie korzystać ze świadczeń emerytalnych. Jeżeli bowiem kasacja uznaje ustalony w toku postępowania przed sądami obu instancji stan faktyczny za bezsporny, to wynika z niego nie tylko to, że powódka istotnie posiadała prawo do emerytury nabyte 8 miesięcy przed rozwiązaniem stosunku pracy, ale i to, że ustanie tego stosunku pracy nie nastąpiło w związku z przejściem na emeryturę, lecz z powodu zarzutu dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, co zdaniem Sądu Najwyższego wyłącza możliwość nabycia prawa do odprawy z mocy art. 92<sup>1</sup> § 1 KP.

Sąd Najwyższy uznając zatem, iż zarzut naruszenia art. 92<sup>1</sup> § 1 KP jest nietrafny, nie znalazł usprawiedliwionych podstaw do uwzględnienia kasacji w oparciu o art. 393<sup>12</sup> KPC i orzekł jak w sentencji wyroku.

=====