



Sygn. akt II PK 60/13

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 26 listopada 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa W. W.

przeciwko K. Zakłady Górnicze R.

o odprawę emerytalną,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 26 listopada 2013 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w L.

z dnia 15 listopada 2012 r.,

**oddala skargę kasacyjną.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Okręgowy wyrokiem z 15 listopada 2012 r. oddalił apelację skarżącego pracodawcy od wyroku Sądu Rejonowego z 27 sierpnia 2012 r., który zasądził na rzecz powoda odprawę emerytalną, nagrodę roczną z tytułu Dnia Górnika za 2011 r. i 14-tą pensję za 2011 r. z odsetkami. Spór dotyczył zasadniczej kwestii czy przejście powoda na emeryturę nastąpiło w związku z rozwiązaniem stosunku

pracy. Sąd Rejonowy ustalił, że pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, po którym strony w innej sprawie 8 listopada 2011 r. zawarły ugodę sądową. W ramach ugody pracodawca cofnął oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Strony uzgodniły, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu 29 marca 2011 r. za porozumieniem stron. Dodatkowo pracodawca zobowiązał się zapłacić powodowi 14.200,02 zł tytułem odszkodowania. W świadectwie pracy podano, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu za porozumieniem stron. Powód spełnił warunki prawa do emerytury z art. 184 i 39 ustawy emerytalnej z dnia 6 września 2010 r. Na wniosek powoda z 31 marca 2011 r. ZUS przyznał mu emeryturę od 1 marca 2011 r. Wyrokiem z 25 listopada 2011 r. Sąd Rejonowy uznał powoda za winnego wykroczenia polegającego na tym, że 3 marca 2011 r., pełniąc obowiązki przodowego brygady remontowej oddziału szybowego zorganizował i prowadził prace związane z kontrolą stanu technicznego wirnika wentylatora głównego a wykonywane prace były wykonywane przez pracownika brygady remontowej bez użycia środków ochrony indywidualnej przed upadkiem z wysokości, a ponadto dopuścił do wykonywania tych prac pracownika będącego pod wpływem alkoholu. Powód został ukarany grzywną 1.000 zł. Sąd Rejonowy roszczenia powoda uznał za zasadne. W ocenie wymaganego związku między ustaniem zatrudnienia i przejściem na emeryturę odwołał się do stanowiska przyjętego wyroku w Sądzie Najwyższego z 4 lutego 2011 r., II PK 149/10. Stwierdził, że powodowi przysługuje odprawa emerytalna na podstawie ZUZP, którego regulacja powtarza treść art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p., albowiem między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury zachodzi związek czasowy. Rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w drodze porozumienia stron 29 marca 2011 r. Strony zawarły ugodę i nie mają znaczenia przyczyny wskazane przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę bez wypowiedzenia, skoro pracodawca cofnął takie oświadczenie woli. Emeryturę powód uzyskał od 1 marca 2011 r. po wniosku z 31 marca 2011 r. (złożonym po dniu wręczenia mu pisma rozwiązującego umowę o pracę bez wypowiedzenia). Z kolei nagroda roczna z okazji Dnia Górnika oraz 14-pensja przysługują pracownikom, którzy przeszli na emeryturę. Skoro powód przeszedł na emeryturę, to zasadne były również żądania

dotyczące tych świadczeń w wysokości proporcjonalnej do zatrudnienia w 2011 r. Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji podzielił ustalenia i ocenę prawną Sądu Rejonowego. Stwierdził, że pozwany bezpodstawnie wiąże ustanie stosunku pracy z trybem dyscyplinarnym, skoro w ugodzie sądowej cofnął oświadczenie woli z 25 marca 2011 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W ugodzie strony ustaliły, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu na mocy porozumienia stron w trybie art. 30 § 1 pkt 1 k.p. z dniem 29 marca 2011 r. W takiej sytuacji między ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę istnieje nie tylko – jak słusznie ocenił Sąd pierwszej instancji – związek czasowy, ale także związek funkcjonalny. Ma on miejsce wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje wprawdzie przed ustaleniem prawa do świadczenia, ale przyznanie go jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej ustanie zatrudnienia (uchwała Sądu Najwyższego z 29 maja 1989 r., III PZP 19/89 oraz wyrok z 8 grudnia 1993 r., I PRN 111/93). Skoro powód w dacie zawarcia ugody sądowej posiadał już uprawnienia emerytalne, to nie sposób przyjąć, że brak było związku funkcjonalnego między rozwiązaniem umowy o pracę na zasadzie zgodnych oświadczeń woli obu stron i złożeniem przez powoda dwa dni później wniosku o emeryturę. Związek rozwiązania stosunku pracy z przejściem na emeryturę nie jest tym samym, czym jest rozwiązanie stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę (wyrok Sądu Najwyższego z 4 lutego 2011 r., II PK 149/10). Związek jest pojęciem logicznego powiązania faktów, które wzajemnie na siebie oddziałując kształtują określone prawo, w przeciwieństwie do prawa wynikającego wprost z określonego stanu faktycznego. Ustawodawca w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. nie zdefiniował charakteru związku, jaki musi zachodzić między przejściem na emeryturę a ustaniem stosunku pracy, trzeba więc przyjąć, że może on być różnorodny. Związek rozwiązania stosunku pracy z przejściem na emeryturę może mieć, jak to zaznaczył Sąd Najwyższy w wyroku z 28 lipca 1999 r., I PKN 174/99, charakter przyczynowy, czasowy, funkcjonalny albo mieszany – w praktyce najczęściej przyczynowo-czasowy lub czasowo-funkcjonalny. Związek będzie spełniony zarówno wtedy, gdy przyczyną rozwiązania stosunku pracy będzie przejście na emeryturę, jak i wtedy, gdy ustanie stosunku pracy z innych przyczyn będzie powodem wystąpienia pracownika o przyznanie świadczeń emerytalnych.

Sąd Okręgowy nie podzielił poglądu wyrażonego w wyroku Sądu Najwyższego z 16 listopada 2000 r., I PKN 81/00. Przyczyny i sposób ustania stosunku pracy nie mają wpływu na prawo do odprawy emerytalnej. Do nabycia prawa do odprawy nie jest konieczne aby rozwiązano stosunek pracy z powodu przejścia pracownika na emeryturę. Dla rozważanego związku nie ma znaczenia to, że powód nie miał zamiaru przejścia na emeryturę. Istotny był faktyczny skutek sprowadzający się do takiego przejścia. Każdy pracownik przechodzący na emeryturę powinien przynajmniej raz w życiu otrzymać odprawę z tego tytułu i świadczenie to ma charakter powszechny (wyrok Sądu Najwyższego z 4 lutego 2011 r., II PK 224/10). W niniejszej sprawie bezspornie istnieje związek między ustaniem stosunku pracy i przejściem na emeryturę, co uzasadnia przyznanie powodowi prawa do odprawy emerytalnej oraz do nagród rocznych w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia w danym roku. Dla tych ostatnich świadczeń (nagród rocznych) wystarczające jest stwierdzenie, że pracownik w trakcie roku „przeszedł na emeryturę” (sformułowanie użyte w załączniku nr 9 i 10 do ZUZP), co oznacza prostą zmianę statusu danej osoby (źródła jego dochodów) z pracownika (dochód w postaci wynagrodzenia za pracę) na emeryta (uzyskanie dochodu w postaci świadczenia emerytalnego).

Pozwany w skardze kasacyjnej zarzucił naruszenie: I) prawa materialnego: a) art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. i § 39 ZUZP wraz z Załącznikiem nr 7 Zasady przyznawania odpraw emerytalno-rentowych do ZUZP, przez ich błędną wykładnię i uznanie, że została spełniona przesłanka nabycia przez powoda prawa do odprawy emerytalnej w postaci związku między ustaniem stosunku pracy, a przejściem na emeryturę, podczas gdy związek taki nie wystąpił, gdyż stosunek pracy powoda nie ustał w związku z przejściem na emeryturę, a z innych przyczyn; b) postanowień pkt A ust. 2 pkt 3 Załącznika nr 9 Zasady wypłacania nagród rocznych z okazji Dnia Górnika i Dnia Hutnika do ZUZP, przez jego błędną wykładnię i uznanie, że została spełniona przesłanka nabycia przez powoda prawa do nagrody w postaci przejścia na emeryturę z zakładu pracy pozwanego, podczas gdy stosunek pracy powoda nie ustał w związku z przejściem na emeryturę, a z innych powodów; c) postanowień ust. 1 i ust. 2 pkt 3 Załącznika nr 10 Zasady wypłacania nagrody rocznej – 14-tej pensji do ZUZP, przez jego błędną wykładnię i uznanie, że została spełniona

przesłanka nabycia przez powoda prawa do nagrody rocznej – 14-tej pensji w postaci przejścia na emeryturę z zakładu pracy pozwanego, podczas gdy stosunek pracy powoda nie ustał w związku z przejściem na emeryturę, a z innych powodów; II. prawa procesowego - art. 233 § 1 k.p.c., które miało istotny wpływ na wynik sprawy, przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonanie jego oceny, polegające na wydaniu rozstrzygnięcia, które pozostaje w całkowitej sprzeczności ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, tj.: - uznaniu, że ustanie stosunku pracy powoda nastąpiło w związku z przejściem powoda na emeryturę, podczas gdy stosunek pracy powoda ustał w trybie art. 52 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, a następnie w wyniku sprawy sądowej i zawartej ugody, nastąpiła zmiana trybu rozwiązania umowy o pracę z dyscyplinarnego na porozumienie stron ze względu na długoletnią pracę powoda; - pominięciu zeznań powoda złożonych na rozprawie w dniu 27 sierpnia 2012 r., z których wynika, że powód chciał kontynuować zatrudnienie i nie miał żadnego zamiaru przechodzenia na emeryturę; - pominięciu faktu skazania powoda wyrokiem Sądu Rejonowego II Wydział Karny – sygn. akt: II W .../11 z dnia 25 listopada 2011 r. za wykroczenie polegające na tym, że powód, pełniąc obowiązki przodowego brygady remontowej oddziału szybowego M-5 w dniu 3 marca 2011 r., dopuścił do wykonywania prac na wysokości pracownika będącego pod wpływem alkoholu, który nadto nie zastosował środków ochrony indywidualnej przez upadkiem z wysokości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej nie są zasadne i dlatego została oddalona.

Skarga kasacyjna została przyjęta do rozpoznania ze względu na kwestię, czy dla odprawy emerytalnej wystarcza tylko związek czasowy między ustaniem zatrudnienia a przejściem na emeryturę, czy też wymagany jest w takiej sytuacji także związek funkcjonalny. Na braku tego ostatniego pozwany opierał odmowę wypłaty odprawy emerytalnej i dalszych świadczeń, twierdząc, że nie spełnia się przesłanka ustania zatrudnienia w związku z przejściem na emeryturę w sytuacji, gdy rozwiązano stosunek pracy w trybie szczególnym, czyli bez wypowiedzenia z

winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Takie stanowisko zostało wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z 16 listopada 2000 r., I PKN 81/00, jednak niejako na marginesie, gdyż sprawa dotyczyła rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy (art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.). Nie można nie zauważyć, że to stanowisko spotkało się z określoną dezaprobatą w piśmiennictwie (M. Skąpski – Komentarz do art. 92<sup>1</sup> Kodeksu pracy; E. Maniewska – Komentarz aktualizowany do art. 92<sup>1</sup> Kodeksu pracy). Wskazuje się w nim, że związek między ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę powinien być ujmowany szeroko. Do nabycia odprawy nie jest konieczne, aby rozwiązano stosunek pracy z powodu przejścia na emeryturę. Przepis art. 92<sup>1</sup> k.p. wiąże prawo do odprawy emerytalnej z ustaniem, a nie z rozwiązaniem stosunku pracy. Wystarcza związek czasowy przejścia na emeryturę bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy. Wskazuje się bowiem, że po wprowadzeniu do Kodeksu pracy odprawa emerytalna ma charakter powszechny i jednorazowy. Taki kierunek wykładni akceptowany jest też w orzeczeniach Sądu Najwyższego. Przejście na emeryturę nie musi być jedyną, wyłączną i bezpośrednią przyczyną rozwiązania stosunku pracy. Odprawa przysługuje bowiem z uwagi na fakt przejścia na emeryturę, niezależnie od przyczyn, które legły u podstaw rozwiązania stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 28 lipca 1999 r., I PKN 174/99, OSNP 2000, nr 21, poz. 786 i powołane w nim orzecznictwo; z 6 czerwca 2000 r., I PKN 700/99, OSNP 2001, nr 15, poz. 486, z 11 października 2007 r., III PK 40/07, LEX nr 338805).

W ocenie kolegialnej składu w tej sprawie stanowisko pozwanego nie byłoby bez racji, gdyby ostało się rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Odprawa emerytalna, mimo że jest świadczeniem powszechnym (art. 92<sup>1</sup> k.p.), to jednak stanowi określoną gratyfikację, przede wszystkim za staż pracy (emerytalny), ale także za właściwe wykonywanie pracy. Jeżeli dochodzi do ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków, to rozwiązanie z takiej przyczyny stosunku pracy może nie uzasadniać przyznania prawa do odprawy emerytalnej, czyli pozytywnego stwierdzenia, że stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę.

Z drugiej strony nie można wykluczyć, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. nie okaże się zasadne albo że przepis ten może stać się swoistym

instrumentem do przedmiotowego stosowania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tylko po to, aby odmówić pracownikowi prawa do odprawy emerytalnej. Wówczas z reguły odwleka się w czasie rozstrzygnięcie sporu odwoławczego (sądowego) i nawet w przypadku jego wygrania przez pracownika niewystarczające może być samo stwierdzenie, że rozwiązanie było niezgodne z prawem, skoro inny jest przedmiot roszczenia w sprawie o odprawę emerytalną. Innymi słowy pracodawca może dalej argumentować, iż zachodziła faktyczna podstawa rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika.

W tej sprawie skład przyjął, że uprzednie rozwiązanie z powodem stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. nie miało negatywnego znaczenia dla prawa do odprawy emerytalnej i dalszych zasądzonych mu świadczeń. Chodzi o to, że strony same zlikwidowały spór sądowy dotyczący szczególnego trybu rozwiązania stosunku pracy. W ugodzie sądowej pozwany pracodawca cofnął oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. i strony rozwiązały umowę o pracę na mocy porozumienia stron. Pozwany zobowiązał się w tej ugodzie do zapłaty powodowi odszkodowania, które przyczynowo zapewne odnosi się do pierwotnego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, co też pozwala uznać, że odszkodowanie wyraża tu swoistą kompensatę za rozwiązanie stosunku pracy. Nie ma więc podstaw do ustalenia, że stosunek pracy został rozwiązany bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p. Mimo to, pozwany zasadniczo z odwołaniem się do wskazanego wyżej wyroku Sądu Najwyższego z 16 listopada 2000 r., I PKN 81/00, zarzuca, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest nadal aktualna, zwłaszcza, że powód został ukarany za wykroczenie łączące się z przyczyną rozwiązania umowy o pracę.

W takiej sytuacji powinno przeważać stanowisko oparte na dwóch zasadniczych regułach. Pierwsza to stwierdzenie, że prawo do odprawy wynika z „ustania” zatrudnienia, zatem sposób i przyczyna rozwiązania umowy o pracę generalnie nie mają pierwszoplanowego znaczenia, zwłaszcza gdy pracodawca zawiera ugodę sądową i odstępuje od rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Wówczas zasadność rozwiązania umowy o pracę nie powinna podlegać ocenie w sprawie o odprawę emerytalną, skoro strony same zlikwidowały spór co do szczególnego trybu rozwiązania umowy o pracę. Nie można wykluczyć, że spór o

zasadność rozwiązania umowy o pracę mógł zakończyć się wyrokiem, co stanowiłoby rzecz osądzoną i wiążącą w określonym zakresie dla obecnego sporu. Korzystne zakończenie takiej sprawy dla pracownika powinno skutkować tak samo w sprawie o odprawę emerytalną. Po wtóre trudno wymagać od pracownika, aby z przejściem na emeryturę oczekiwał aż do zakończenia sporu sądowego o zasadność rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. Znaczenie ma wówczas druga przesłanka, czyli ustanie stosunku pracy „w związku” z przejściem na emeryturę. Uzasadnione jest stwierdzenie, że zasadniczo chodzi o związek czasowy i wystąpienie o emeryturę po rozwiązaniu umowy o pracę. Jeżeli uprawniony byłby wyjątek, rezerwowany dla sytuacji szczególnej, czyli dla zasadnego rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., to w tym przypadku nie można stwierdzić braku związku funkcjonalnego między ustaniem zatrudnienia i przejściem na emeryturę. Pracodawca cofnął oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia i umowa uległa rozwiązaniu na mocy porozumienia stron. Powód uzyskał też od pracodawcy odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę. Przewrotna jest więc argumentacja skarżącego, że gdyby pozwany nie rozwiązał stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., to powód kontynuowałby zatrudnienie. Wówczas nie byłoby sporu o odprawę emerytalną. Po rozwiązaniu stosunku pracy powód nie musiał dalej pracować i skorzystał ze zwykłego prawa do emerytury. W regulacji ustawowej z art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. i w podobnych w zakładowym prawie płacowym nie chodzi tylko o funkcjonalne ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę (rentę), gdyż pozytywna przesłanka prawa do odprawy emerytalnej spełnia się również wtedy, gdy pracownik przechodzi na emeryturę w związku z ustaniem stosunku pracy. Ponadto każde prawo powinno mieć u podstaw uczciwą kauzę, stąd skoro pozwany sam podaje, że zawierając z powodem ugodę sądową miał na względzie jego długoletnie zatrudnienie (25 lat pracy pod ziemią według świadectwa pracy), to tym bardziej należy mu się odprawa emerytalna.

Nie był uprawniony zarzut procesowy skargi naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w zakresie dotyczącym ustalenia faktów lub oceny dowodów, ze względu na tak określoną przeszkodę procesową na etapie skargi kasacyjnej. Podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów



(art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.). Ponadto w zarzucie tym myli się kwestie procesowe i materialne. „Uznanie, że ustanie stosunku pracy powoda nastąpiło w związku z przejściem powoda na emeryturę” to ocena w zakresie prawa materialnego – art. 92<sup>1</sup> k.p. i przepisów prawa płacowego powołanych w skardze. Czym innym są niesporne zdarzenia i ustalenia. Wszak nie było sporu, że stosunek pracy powoda ustał wskutek rozwiązania umowy w trybie art. 52 k.p. i że zawarto ugodę sądową, przy czym pozwany obecnie w zarzucie skargi dodaje (ponad literalną treść ugody), że tylko ze względu na „długoletnią pracę powoda” nastąpiła zmiana trybu rozwiązania umowy o pracę z dyscyplinarnego na porozumienie stron. Na tle powyższej wykładni prawa materialnego nie ma znaczenia zarzut pominięcia zeznań powoda, że chciał kontynuować zatrudnienie i nie miał żadnego zamiaru przechodzenia na emeryturę. Następstwo zdarzeń pokazuje, że zmienił swój zamiar i racjonalnie wybrał przejście na emeryturę. Rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p. nie wyłączało bezwzględnie prawa do odprawy emerytalnej i dalszych zasądzonych świadczeń. Nie zostało też pominięte ukaranie powoda za wykroczenie opisane w zarzucie, jednak okoliczność tę skarżący ujmuje w zarzucie procesowym, a nie w zarzucie materialnym skargi. W aspekcie prawa materialnego ukaranie za wykroczenie to sfera prawa publicznego, natomiast spór dotyczył świadczeń ze stosunku pracy, a więc świadczeń z zakresu prawa prywatnego. Ukaranie powoda za wykroczenie nie przenosiło się wprost do stosunku pracy i nie wiązało sądu pracy (art. 11 k.p.c.).

Niezasadnie skarżący rozszerza wykładnię zakładowego prawa płacowego w zakresie dalszych świadczeń, gdyż zasady wypłacania nagrody rocznej – 14 pensji (załącznik nr 10) nie warunkują literalnie, że świadczenie to przysługuje tylko tym, którzy „przechodzą na emeryturę z zakładu pracy pracodawcy” oraz iżby przejście na emeryturę musiał poprzedzać wniosek o emeryturę składny za pośrednictwem pracodawcy. Zasadnie zwrócono uwagę w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że według treści zakładowego prawa płacowego warunkiem otrzymania nagrody rocznej - 14 pensji w pełnej wysokości jest przepracowanie roku kalendarzowego. Jednak nagrodę roczną, proporcjonalnie do okresu przepracowanego, otrzymują również pracownicy „którzy przeszli w trakcie roku na rentę lub emeryturę” (ust. 1 i ust. 2 pkt 3 załącznika nr 10). Znacznie ma więc

przepracowanie niepełnego roku kalendarzowego i wówczas warunkiem uzyskania 14 pensji, proporcjonalnie do okresu przepracowanego jest tylko przejście w „trakcie roku na rentę lub emeryturę”. Przesłanki te zostały spełnione. Nie inaczej jest w przypadku nagrody z okazji „Dnia Górnika”, gdyż regulacja jest tożsama (pkt A ust. 2 pkt 3 załącznika nr 9). Nagroda ta w wysokości proporcjonalnej przysługuje pracownikom, którzy przeszli na rentę lub emeryturę. Już tylko gramatyczna treść tych regulacji uzasadnia stwierdzenie, że nie są tożsame z regulacją dotyczącą odprawy emerytalnej, jako że pomija się w nich warunek „związku” ustania stosunku pracy z przejściem na emeryturę. Proporcjonalne świadczenia w przypadku przejścia na emeryturę stanowią wówczas swoistą zapłatę za okres pracy dla tych, którzy przeszli na emeryturę w danym roku. Tracą zatem na znaczeniu zarzuty skarżącego dotyczące przyczyn i sposobu ustania zatrudnienia w takim aspekcie, w jakim skarżący uzasadniał odmowę prawa do odprawy emerytalnej.

Z powyższych motywów orzeczono jak w sentencji, stosownie do art. 398<sup>14</sup> k.p.c.