

Akademia prawa pracy 1567

## Przyczyna odejścia zazwyczaj nie pozbawia odprawy emerytalnej



**BARTŁOMIEJ  
RACZKOWSKI**

partner, **Raczkowski i Wspólnicy**

**Pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna. Co dokładnie oznacza jednak sformułowanie, że w takiej sytuacji stosunek pracy ustał?**

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego związek między ustaniem stosunku pracy, a przejściem na emeryturę należy ujmować szeroko. Może on mieć charakter przyczynowy – np. pracownik występuje do pracodawcy z inicjatywą rozwiązania umowy, ponieważ chce zacząć pobierać świadczenie emerytalne, do którego jest uprawniony. Może mieć także charakter czasowy – tj. ustanie stosunku pracy nie jest uwarunkowane zamiarem

przejścia przez pracownika na emeryturę, a jedynie zbiega się z nim w czasie. Jak bowiem wskazuje SN, przyczyna ustania lub rozwiązania stosunku pracy nie pozbawia pracownika prawa do przysługującej mu odprawy emerytalnej lub rentowej (wyrok z 2 marca 2010 r., II PK 239/09). Na przykład prawo do niej nabędzie pracownik, który przeszedł na emeryturę bezpośrednio po rozwiązaniu z nim umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowni-

ka, a także zatrudniony przechodzący na to świadczenie po ustaniu umowy o pracę na czas określony wskutek upływu czasu, na jaki była zawarta (wyrok SN z 28 lipca 1999 r., I PKN 174/99). Koniecznym warunkiem jest jednak nabycie przez pracownika uprawnień emerytalnych jeszcze przed ustaniem stosunku pracy (wyrok SN z 4 lutego 2011 r., II PK 149/10).

Warto jednak zwrócić uwagę na wyrok SN z 16 listopada 2000 r. (I PKN

81/00), w którym sąd uznał, że prawa do odprawy emerytalnej nie nabędzie pracownik, który rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, ani zatrudniony, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym. Wyrok ten wprowadza wyjątek do dominującej obecnie koncepcji, że przyczyna ustania umowy nie ma znaczenia dla nabycia prawa do odprawy.

not. LG