

Sygn. akt VI P 714/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 marca 2016 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk- Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 14 marca 2016 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa E. K. (PESEL (...))

przeciwko (...)S.A z siedzibą w W. (KRS (...))

o odprawę emerytalną

I. oddała powództwo,

II. odstępuje od obciążania powódki E. K. kosztami zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 714/15

UZASADNIENIE

Powódka E. K. pozwem z dnia 16 października 2015 roku wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego (...)S.A. z siedzibą w W. kwoty 10.043 złotych wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odprawy emerytalnej.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, iż była pracownikiem pozwanego od dnia 19 kwietnia 1985 roku do dnia 28 lutego 2015 roku. Stosunek pracy łączący strony ustał w trybie porozumienia stron z przyczyn leżących po stronie pracodawcy określonych w treści art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Powódka podała, iż od dnia 1 lutego 2015 roku była niezdolna do pracy w związku z chorobą. Stan ten trwał do dnia 15 lipca 2015 roku. Choroba zaś powstała w okresie trwania stosunku pracy. Bezpośrednio po zakończeniu pobierania zasiłku chorobowego, począwszy od dnia 15 lipca 2015 roku przyznano jej prawo do emerytury. Zgodnie zaś z treścią zakładowego układu zbiorowego pracy obowiązującego u pozwanego pracownikowi przechodzącemu na emeryturę przysługuje odprawa w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia za pracę. W tym zakresie do nabycia prawa do tego świadczenia nie jest konieczne, aby stosunek pracy został rozwiązany z powodu przejścia pracownika na rentę, czy emeryturę. W tym bowiem zakresie art. 92¹ § 1 kp wiąże prawo do odprawy emerytalnej z ustaniem, nie zaś z rozwiązaniem stosunku pracy. Związek zaś między rozwiązaniem stosunku pracy, a nabyciem prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej może mieć nie tylko charakter przyczynowy lub czasowy, ale także funkcjonalny. Wyrażenie bowiem „w związku” jest bowiem szersze od wyrażenia „z powodu” i pozwala objąć prawem do odprawy te sytuacje, w których rozwiązanie stosunku pracy nie zbiega się ściśle w czasie z nabyciem przez pracownika prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej. W ocenie powódki jej zachowanie przed rozwiązaniem stosunku pracy wskazywało również na jej zamiar przejścia na emeryturę - dowiadywała się bowiem w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych jakie dokumenty powinna złożyć, w szczególności kiedy wniosek o emeryturę. Nie bez znaczenia pozostaje również fakt, iż powódka zdecydowała się na rozwiązanie stosunku pracy z pozwanym na warunkach przez niego zaproponowanych w ramach programu dobrowolnych odejść właśnie ze względu na perspektywę uzyskania prawa do emerytury. (k. 2-5)

Pozwany (...)S.A w odpowiedzi na pozew z dnia 26 listopada 2015 roku wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na jego rzecz od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż rozwiązanie umowy o pracę łączącej strony nastąpiło w inicjatywy powódki, na jej wniosek w ramach programu dobrowolnych odejść. W porozumieniu z dnia 19 lutego 2015 roku strony oświadczyły, iż zapłata przez pozwanego na rzecz powódki świadczeń objętych jego treścią skutkować będzie zaspokojeniem wszelkich roszczeń powódki względem pozwanego związanych z ulegającym rozwiązaniu stosunkiem pracy. Ponadto powódka oświadczyła, iż że w przyszłości nie będzie podnosiła jakichkolwiek roszczeń w stosunku do pozwanego. Z tego też powodu powództwo powinno zostać oddalone. Pozwany podał również, iż o wypłatę odprawy emerytalnej pracownik może się ubiegać, jeżeli stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę. Uprawnienie do uzyskania powyższego świadczenia jest zaś badane na dzień rozwiązania stosunku pracy. O wypłatę odprawy można ubiegać się od dnia rozwiązania stosunku pracy także wtedy gdy decyzja ZUS przyznająca emeryturę została wydana później. Pracownik musi jednak spełniać w chwili ustania stosunku pracy wszystkie warunki uprawniające do nabycia prawa do emerytury.

Nie ma więc podstaw, aby pracownik ubiegał się o odprawę emerytalną, jeżeli w dniu rozwiązania stosunku pracy takich warunków nie spełniał. Powyższe potwierdza również orzecznictwo Sądu Najwyższego. W związku z tym jeżeli pracownik w chwili rozwiązania stosunku pracy nie osiągnął jeszcze wieku emerytalnego, nie nabędzie prawa do odprawy. W przypadku powódki umowa o pracę została rozwiązana z dniem 28 lutego 2015 roku, natomiast uprawnienia do emerytury powódka nabyła dopiero w dniu 15 lipca 2015 roku. Nie można zatem uznać, że warunek istnienia związku między ustaniem zatrudnienia, a przejściem na emeryturę został zachowany. Wobec powyższego nie ma podstaw do wypłaty na rzecz powódki odprawy. (k. 26-28)

W piśmie procesowym z dnia 21 grudnia 2015 roku powódka sprecyzowała, iż w niniejszym postępowaniu domaga się zasądzenia na jej rzecz kwoty 8.368,75 złotych tytułem odprawy emerytalnej. (k. 54-57)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powódka E. K. była zatrudniona u pozwanego (...) S.A. z siedzibą w W. w okresie 19 kwietnia 1985 roku od dnia 28 lutego 2015 roku.

Stosunek pracy łączący strony ustał na zasadzie porozumienia stron w trybie art. 30 § 1 pkt 1 kp, z przyczyn leżących po stronie pracodawcy określonych w treści art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

W okresie od dnia 1 lutego 2015 roku do dnia 15 lipca 2015 roku powódka była niezdolna do pracy.

Począwszy od dnia 15 lipca 2015 roku powódka nabyła prawo do emerytury w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego.

Zgodnie z § 25 ust. 1 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego u pozwanego pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w razie rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę.

Wysokość odprawy uzależniona jest od stażu pracy w (...) i wynosi po 25 latach pracy - 250 % podstawy wymiaru. (§ 25 ust. 2 pkt 3)

(Dowód : zaświadczenie – k. 6, świadectwo pracy- k. 8, decyzja- k. 9, zakładowy układ zbiorowy – k. 30-33)

Sąd zważył co następuje:

Powództwo powódki E. K. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, jak również w aktach osobowych pracownika, których prawdziwości ani autentyczności żadna ze stron nie kwestionowała.

W istocie stan faktyczny w sprawie był pomiędzy stronami bezsporny.

Poza sporem pozostawała okoliczność, iż stosunek pracy łączący strony ustał z dniem 28 lutego 2015 roku na zasadzie porozumienia stron w trybie art. 30 § 1 pkt 1 kp, z przyczyn leżących po stronie pracodawcy określonych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Poza sporem pozostawała również okoliczność, iż w okresie od dnia 1 lutego 2015 roku do dnia 15 lipca 2015 roku powódka była niezdolna do pracy.

Począwszy zaś od dnia 15 lipca 2015 roku powódka nabyła prawo do emerytury w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego.

Zgodnie z treścią art. 92¹ § 1kp pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

W myśl zaś § 2 cyt. przepisu pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Powyższe świadczenie przysługuje zatem pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty lub emerytury z tytułu ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę lub emeryturę.

Z dosłownego brzmienia przepisu należy wnosić, że przesłanki nabycia prawa do odprawy emerytalnej lub rentowej są cztery:

- a) spełnienie przez pracownika warunków uprawniających do jednego z tych świadczeń,
- b) przejście na emeryturę lub rentę,
- c) rozwiązanie stosunku pracy oraz
- d) związek między rozwiązaniem stosunku pracy i przejściem na emeryturę lub rentę.

W przedmiotowej sprawie rozważania wymagało zatem ustalenie ewentualnego związku pomiędzy rozwiązaniem umowy o pracę przez strony, a przejściem powódki na emeryturę.

Podkreślić należy, iż związek rozwiązania stosunku pracy z przejściem na emeryturę lub rentę nie jest tym samym, czym rozwiązanie stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę. Nabycie prawa do jednego z tych świadczeń, a właściwie przyznanie go, nie musi wobec tego stanowić przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Związek między rozwiązaniem stosunku pracy, a nabyciem prawa do emerytury lub renty może mieć charakter czasowy (rozwiązanie stosunku pracy zbiega się w czasie z nabyciem prawa do świadczenia niezależnie od przyczyny rozwiązania stosunku pracy), przyczynowy (rozwiązanie stosunku pracy następuje dlatego, że pracownikowi przysługuje prawo do świadczenia) bądź czasowo-przyczynowy (przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest nabycie prawa do emerytury lub renty i rozwiązanie następuje w chwili przyznania świadczenia). Między rozwiązaniem stosunku pracy, a nabyciem prawa do świadczenia może zachodzić także związek funkcjonalny (w istocie przyczynowo-czasowy) - rozwiązanie stosunku pracy następuje wprawdzie przed ustaleniem prawa do świadczenia, ale przyznanie świadczenia jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej ustanie zatrudnienia (por. uchwała SN z dnia 29 maja 1989 r., III PZP 19/89, OSNCP 1990, nr 4-5, poz. 61; oraz wyrok SN z dnia 23 listopada 1993 r., I PRN 111/93, OSNCP 1994, nr 12, poz. 243).

W świetle powyższego przewidziany w art. 92¹ § 1 kp „związek” może być związkiem o charakterze przyczynowym. Powyższe stwierdzenie wynika przede wszystkim z faktu, że następstwem przejścia pracownika na rentę (emeryturę) jest rozwiązanie stosunku pracy.

Nie jest to jednak jedyna postać związku zachodzącego między ustaniem zatrudnienia, a przejściem pracownika na emeryturę (rentę).

W uchwale z dnia 4 czerwca 1991 roku (I PZP 17/91, OSN 1992/3/37) w sprawie o odprawę przewidzianą w art. 28 ust. 1 ustawy z dnia 16 września 1982 roku o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. Nr 31, poz. 214, z późn. zm.), Sąd Najwyższy uznał, iż ze zwrotu „przechodzącemu na rentę inwalidzką lub emeryturę” nie wynika, że w każdym wypadku powodem rozwiązania stosunku pracy musi być zamiar uzyskania jednego z tych świadczeń. Wystarczy bowiem, że występuje określone następstwo w czasie między rozwiązaniem stosunku pracy, a uzyskaniem renty inwalidzkiej lub emerytury, tym bardziej że z reguły uzyskanie prawa do renty, zwykle poprzedzone długotrwałą chorobą, nie zbiega się w czasie z datą ustania zatrudnienia. Jeszcze szerzej na temat związku między ustaniem stosunku pracy, a przejściem na rentę inwalidzką (emeryturę) wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 grudnia 1993 roku (I PRN 111/93, OSN 1994/12/243), stwierdzając, że 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 lub czasowy, ale także funkcjonalny. Ten ostatni związek występuje wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje przed spełnieniem warunków uprawniających do emerytury lub renty inwalidzkiej, ale nabycie prawa do jednego z tych świadczeń i przyznanie świadczenia po ustaniu zatrudnienia jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej rozwiązanie stosunku pracy. Wyrażenie „w związku” jest bowiem szersze od wyrażenia „z powodu” i pozwala objąć prawem do odprawy te sytuacje, w których rozwiązanie stosunku pracy nie zbiega się ściśle w czasie z nabyciem przez pracownika prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej. Podobne poglądy wypowiadał Sąd Najwyższy również w późniejszych orzeczeniach (m.in. wyr. z 30.03.1994 r., I PRN 10/94, OSN 1994/1/12; z 17.02.1998 r., I PKN 528/97, OSN 1999/2/55) - patrz uzasadnienie wyr. SN z 07.01.2000 r., III ZP 18/99, OSN 2000/24/888. (Komentarz do art.92(1) kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] U. Jackowiak (red.), M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza 2004)

Przejście zatem na emeryturę (rentę) oznacza utratę statusu pracownika w zamian za uzyskanie statusu emeryta (rencisty). Pojęciowo i funkcjonalnie przejście na emeryturę (rentę) jest związane z ustaniem stosunku pracy.

W świetle powyższego uznać należy, iż związek między ustaniem stosunku pracy, a przejściem na rentę inwalidzką lub emeryturę jest ujmowany szeroko w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Do nabycia prawa do odprawy nie jest konieczne, aby rozwiązano stosunek pracy z powodu przejścia pracownika na rentę lub emeryturę. Przyczyna nie ma wpływu na prawo do tej odprawy. Na przykład Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 lipca 1999 roku (I PKN 174/99, OSNAPiUS 2000, nr 21, poz. 786) stwierdził, że przepis art. 92¹ § 1 kp wiąże prawo do odprawy emerytalnej z ustaniem, nie zaś z rozwiązaniem stosunku pracy. Wystarczający jest w tym zakresie związek czasowy, to jest przejście na emeryturę lub rentę bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy. (Jaśkowski Kazimierz, Maniewska Eliza, Komentarz do Kodeksu Pracy)

W tym miejscu przywołać również należy pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 2 marca 2010 roku (II PK 239/09), iż decydujące znaczenie dla nabycia prawa do odprawy emerytalnej lub rentowej ma przejście na emeryturę lub rentę połączone z definitywnym ustaniem stosunku pracy, czyli zmiana pracowniczego statusu prawnego na status emeryta lub rencisty przez pracownika, który w związku z ustaniem stosunku pracy korzysta z uzyskanych uprawnień emerytalnych lub rentowych. Przyczyna ustania lub rozwiązania pracownika stosunku pracy nie pozbawia prawa do przysługującej mu powszechnej i jednorazowej odprawy emerytalnej lub rentowej, skoro art. 92¹ § 1 kp uzależnia prawo do tej odprawy od przejścia na emeryturę lub rentę związku z ustaniem stosunku pracy, bez względu na jego przyczynę.

W uzasadnieniu cyt. orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, iż pracownik nabywa prawo do odprawy emerytalnej lub rentowej wówczas, gdy staje się emerytem lub rencistą w związku z ustaniem stosunku pracy. Związek pomiędzy ustaniem stosunku pracy, a przejściem na emeryturę lub rentę 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 lub renty. Wystarcza zatem, że pracownik w związku i po ustaniu zatrudnienia nabywa status emeryta lub rencisty, gdyż zaczyna korzystać z prawa do emerytury lub renty. Decydujące znaczenie dla nabycia prawa do odprawy emerytalnej lub rentowej ma zatem przejście na emeryturę lub rentę połączone z definitywnym ustaniem stosunku pracy, czyli zmiana pracowniczego statusu prawnego na status emeryta lub rencisty przez pracownika, który w związku z ustaniem stosunku pracy korzysta z uzyskanych uprawnień emerytalnych lub rentowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2000 r., I PKN 700/99, OSNAPiUS 2001 nr 15, poz. 486). Przyczyna ustania lub rozwiązania pracownika stosunku pracy nie pozbawia prawa do przysługującej mu powszechnej i jednorazowej odprawy emerytalnej lub rentowej, skoro art. 92¹ § 1 k.p. uzależnia prawo do tej odprawy od przejścia na emeryturę lub rentę związku z ustaniem stosunku pracy, bez względu na jego przyczynę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 174/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 786). Oznacza to, że pracownik, który przechodzi na emeryturę lub rentę w związku z ustaniem stosunku pracy, mógłby nie nabyć prawa do jednorazowej i powszechnej odprawy przepisu emerytalnej lub rentowej tylko z mocy jedynie wyraźnego przepisu prawa pracy.

W zakresie prowadzonych w przedmiotowej sprawie rozważań na uwagę zasługuje również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 roku (II PK 20/05), iż prawo do odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 92¹ § 1 kp ocenia się według stanu prawnego obowiązującego w dniu ustania stosunku pracy.

W uzasadnieniu tegoż orzeczenia Sąd Najwyższy przyjął, iż przepis art. 92¹ § 1 kp stanowi, że pracownikowi spełniającemu warunki do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Prawo do odprawy uzależnione jest w pierwszym rzędzie od spełnienia przez pracownika warunków do emerytury lub renty. Warunki te określone są w ustawie z dnia 17 grudnia 1989 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. (...) Spełnienie zaś tych warunków wymagane jest w czasie trwania stosunku pracy, najpóźniej w dniu jego rozwiązania, gdyż w dalszej kolejności przepis uzależnia prawo do odprawy od ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę.

Podobne zapatrywanie zostało wyrażone przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 4 lutego 2011 roku (II PK 149/10) gdzie wskazał, iż związek rozwiązania stosunku pracy z przejściem na emeryturę lub rentę nie jest tym samym, czym rozwiązanie stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę. Nabycie prawa do jednego z tych świadczeń, a właściwie przyznanie go, nie musi wobec tego stanowić przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Związek między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury lub renty może mieć charakter czasowy (rozwiązanie stosunku pracy zbiega się w czasie z nabyciem prawa do świadczenia niezależnie od przyczyny rozwiązania stosunku pracy), przyczynowy (rozwiązanie stosunku pracy następuje dlatego, że pracownikowi przysługuje prawo do świadczenia) bądź czasowo-przyczynowy (przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest nabycie prawa do emerytury lub renty i rozwiązanie następuje w chwili przyznania świadczenia). Między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do świadczenia może zachodzić także związek funkcjonalny (w istocie przyczynowo-czasowy) - rozwiązanie stosunku pracy następuje wprawdzie przed ustaleniem prawa do świadczenia, ale przyznanie świadczenia jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej ustanie zatrudnienia (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 29 maja 1989 r., III PZP 19/89, OSNCP 1990 Nr 4-5, poz. 61) oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 1993 r., I PRN 111/93, OSNCP 1994 Nr 12, poz. 243). Dlatego odprawa przysługuje pracownikowi, z którym stosunek pracy został rozwiązany w okresie niezdolności do pracy, jeżeli nabył prawo do renty z tego tytułu bezpośrednio po wyczerpaniu okresu zasiłkowego (por. uchwały Sądu Najwyższego: z dnia 4 czerwca 1991 r., I PZP 17/91, OSNCP 1992 Nr 3, poz. 37; OSP 1992 z. 3, poz. 53; z dnia 19 sierpnia 1992 r., I PZP 50/92, niepubl.; z dnia 7 stycznia 2000 r., III ZP 18/99, OSNP 2000 Nr 24, poz. 888). Jak jednak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w

wyrokach z dnia 6 października 2004 roku (I PK 694/03, OSNP 2005 Nr 11, poz. 155) i z dnia 4 października 2006 roku (II PK 14/06, OSNP 2007 nr 19 - 20, poz. 273), takie poglądy dotyczą odprawy rentowej (a nie emerytalnej) i znajdują uzasadnienie w tym, że przesłanki nabycia prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy były spełnione przed rozwiązaniem stosunku pracy. Pracownik stał się bowiem niezdolny do pracy w czasie zatrudnienia, a tylko ze względu na pobieranie zasiłku chorobowego po rozwiązaniu stosunku pracy nie dochodziło do wypłaty renty. Zasadne było w tej sytuacji uznanie, że „przejście na rentę” następowało w wyniku rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Najwyższy wskazał natomiast, iż podobnej wykładni nie można jednak przyjąć względem sytuacji, w której w momencie rozwiązania stosunku pracy pracownik nie spełnia warunków do nabycia prawa do emerytury określonych w obowiązujących przepisach. W takim stanie pobieranie - w okresie pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy, a nabyciem prawa do emerytury - zasiłku chorobowego (por. przytoczone powyżej wyroki Sądu Najwyższego w sprawach I PK 694/03 i II PK 14/06), świadczenia przedemerytalnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2003 r., I PK 257/02, OSNP 2004 nr 15, poz. 267), czy też posiadanie w tym okresie statusu osoby bezrobotnej, nie ma żadnego związku z nabyciem prawa do emerytury, które następuje wprawdzie w pewnym związku czasowym z rozwiązaniem stosunku pracy, ale jest to związek całkowicie przypadkowy. Taki przypadkowy związek czasowy między ustaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury nie może być potraktowany jako „przejście na emeryturę” w rozumieniu art. 92(1) § 1 kp. Podobny pogląd (wprawdzie dotyczący innego stanu prawnego i dlatego inaczej uzasadniony) przedstawił Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 3 marca 1989 roku (III PZP 7/89, OSNCP 1990 Nr 6, poz. 77), według której rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego nie jest rozwiązaniem stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę w zakresie uprawnień pracownika do odprawy emerytalnej.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy uznać zatem należało, iż skoro powódka w dacie rozwiązania z nią umowy o pracę tj. w dniu 28 lutego 2015 roku nie spełniała warunków do nabycia prawa do emerytury (powyższe nabyła dopiero w dniu 15 lipca 2015 roku), to jej żądanie zasądzenia na jej rzecz odprawy emerytalnej nie zasługiwało na uwzględnienie.

Jak to zostało wskazane wyżej Sąd ocenia prawo do nabycia odprawy emerytalnej według stanu obowiązującego w dniu ustania stosunku pracy.

W tym zakresie Sąd podziela i przyjmuje za własne rozważania poczynione przez Sąd Najwyższy w przytoczonych wyżej orzeczeniach.

Odnosząc się zaś do zarzutu strony pozwanej, iż zawarte przez strony porozumienie z dnia 19 lutego 2015 roku dotyczące ustania stosunku pracy, wyczerpywało wszelkie roszczenia powódki wobec pracodawcy związane z ulegającym rozwiązaniu stosunkiem pracy, wskazać należało, iż zgodne z dyspozycją art. 84 kp, pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia, ani przenieść tego prawa na inną osobę.

W tym zakresie Sąd miał również na uwadze stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 14 czerwca 2012 roku (I PK 229/11), zgodnie z którym pracownik nie może zrzec się prawa do odprawy emerytalnej (rentowej). Aczkolwiek odprawy emerytalne (rentowe) nie zostały normatywnie zakwalifikowane do wynagrodzeń za pracę, jako „inne świadczenia” podlegają ochronie na równi z wynagrodzeniem za pracę. Zrzeczenie się wynagrodzenia objęte jest zakazem z art. 84 kp. Zakaz ten ma charakter bezwzględny. Pracownik nie może zrzec się wynagrodzenia przez żadną czynność prawną. Nie może zatem zawrzeć w ugodzie zrzeczenia należnego mu wynagrodzenia, jak również zrzeczenia prawa do odprawy emerytalnej. Taka czynność jako sprzeczna z prawem musiałaby być uznana za nieważną.

W treści uzasadnienia powyższego orzeczenia rozważano również moc prawną ugody zawartej przez strony, opartej o treść art. 917 kc.

W tym zakresie Sąd Najwyższy podkreślił, iż w oparciu o treść z art. 917 k.c, ugoda jest w istocie umową, mocą której strony czynią sobie wzajemne ustępstwa w tym celu, aby uchylić niepewność co do roszczeń wynikających z istniejącego między nimi stosunku prawnego lub zapewnić ich wykonanie albo by uchylić spór istniejący lub mogący

powstać. W świetle art. 917 kc nie budzi wątpliwości, że ugodą mogą być objęte również niewymagalne jeszcze roszczenia ze stosunku prawnego łączącego strony ugody. Ugoda w zakresie składających się na nią oświadczeń woli podlega bowiem wykładni, zgodnie z art. 65 kc. W tym zakresie Sąd Najwyższy uznał, iż gdyby nawet rozumieć treść oświadczenia zawartego w ugodzie w postaci zapisu, „iż powyższa wyczerpuje wszelkie wzajemne roszczenia stron wynikające ze stosunku pracy”, to powyższe jako zrzeczenie się roszczenia o odprawę emerytalną, stanowiłoby, iż ugoda byłaby w tej części nieważna. Pracownik nie może się bowiem zrzec prawa do odprawy emerytalnej (rentowej). Taki, zasługujący na aprobatę, pogląd wyraził Sąd Najwyższy również w wyroku z 17 lutego 2005 roku (II PK 235/04, OSNP 2005 Nr 18, poz. 286). Sąd Najwyższy podkreślił, że aczkolwiek odprawy emerytalne (rentowe) nie zostały normatywnie zakwalifikowane do wynagrodzeń za pracę, zarówno w doktrynie jak i orzecznictwie akceptowany jest pogląd, że jako "inne świadczenia" podlegają ochronie na równi z wynagrodzeniem za pracę. Zrzeczenie się wynagrodzenia objęte jest zakazem z art. 84 k.p. Zakaz ten ma charakter bezwzględny. Pracownik nie może zrzec się wynagrodzenia przez żadną czynność prawną. Nie może zatem zawrzeć w ugodzie zrzeczenia należnego mu wynagrodzenia, jak również zrzeczenia prawa do odprawy emerytalnej. Taka czynność jako sprzeczna z prawem musiałaby być uznana za nieważną.

Mając powyższe na uwadze twierdzenia strony pozwanej, iż porozumienie z dnia 19 lutego 2015 roku o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką wyczerpywało roszczenie powódki dotyczące odprawy emerytalnej uznać należało za nietrafny.

O powyższym orzeczono zatem w punkcie I wyroku, mając na uwadze dyspozycję art. 92¹ kp- a contrario.

Zgodnie z art. 98 § 1 kpc strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony.

Art. 102 kpc stanowi natomiast, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Sąd zważył, iż w sprawie niniejszej mamy do czynienia ze szczególnie uzasadnionym wypadkiem w rozumieniu art. 102 kpc i nie obciążył strony przegrywającej kosztami.

Zastosowanie przez sąd art. 102 k.p.c powinno być oceniane w całości kształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu.

Do kręgu bowiem okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego - sytuacji życiowej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974r., II CZ 223/73).

Przyjmuje się stosowanie art. 102 k.p.c, gdy sprawa ma wątpliwy i dyskusyjny charakter; dochodzone roszczenie powoda wynika z niejasno sformułowanych przepisów; strona przegrywająca znajduje się w wyjątkowo trudnej sytuacji majątkowej, a wytaczając powództwo była subiektywnie przeświadczona o słuszności dochodzonego roszczenia, natomiast strona wygrywająca korzystała ze stałej obsługi prawnej i nie poniosła dodatkowych nakładów na prowadzenie procesu (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 15 maja 2015r., I ACa 51/15).

W przedmiotowej sprawie w ocenie Sądu zachodził szczególnie uzasadniony wypadek w rozumieniu art.102 k.p.c. W tym zakresie powódka wytaczając powództwo była subiektywnie przekonana o słuszności swoich żądań. W tym zakresie opierała się również na poglądach wyrażanych w tym przedmiocie przez Sąd Najwyższy. Nie mając zaś prawniczego wykształcenia mogła być subiektywnie przekonana o słuszności swoich racji.

Należy bowiem mieć na względzie, iż do szczególnie uzasadnionych wypadków związanych z przebiegiem procesu można zaliczyć okoliczności konkretnej sprawy, łączące się z charakterem żądania poddanego pod osąd (por. uzasadnienie postanowienia Sadu Najwyższego z 15 czerwca 2011r., V CZ 23/11).

W tym miejscu podkreślić należy, iż ocena Sądu, czy zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, o którym mowa w art. 102 k.p.c, ma charakter dyskrecyjny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem sądu oraz oceną okoliczności rozpoznawanej sprawy.

W związku z tym może być ona podważona przez sąd wyższej instancji tylko wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa (Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 26 stycznia 2012r. III CZ 10/12, Biul.SN 2012/4/7).

Mając na względzie powyższe okoliczności Sąd na mocy art. 102 k.p.c orzekł jak w punkcie II wyroku.