

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z 21.06.2018 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi po rozpoznaniu sprawy XP 828/17z powództwa D. B. przeciwko (...) w Ł. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę – propozycji za bezskuteczną, odszkodowanie, odprawę emerytalną w pkt.1 zasądza od I. Administracji Skarbowej w Ł. na rzecz D. B.: a) 42498,72 zł tytułem odprawy emerytalnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1.02.2018 r. do dnia zapłaty, b) 18751,55 zł tytułem odszkodowania, c) 3141,96 zł tytułem zwrotu kosztów procesu; w pkt. 2 umorzył postępowanie w zakresie roszczeń objętych pierwotnym żądaniem pozwu; w pkt. 3 oddalił powództwo w pozostałym zakresie; a w pkt. 4 nadał wyrokowi w punkcie 1 podpunkty a) i b) rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7083,12 zł.

Przedmiotowe rozstrzygnięcie zapadło na gruncie następujących ustaleń faktycznych:

Powódka D. B. została zatrudniona 7.03.1988 r. przez (...) Ł. na podstawie umowy o pracę na stanowisku inspektora, z dn. 1.08.1991 r. została przeniesiona do pracy w (...)Ł. na stanowisko inspektora, następnie awansowała na stanowisko komisarza, później z dn. 1.07.1993 r. została powołana na stanowisko Kierownika D. podatków pośrednich i podatku dochodowego od osób prawnych, a z dn. 15.11.1999 r. została powołana na stanowisko Zastępcy Naczelnika (...) Ł..

Od 21.12.2012 r. wynagrodzenie powódki obliczano było przy ustalonym mnożniku kwoty bazowej wynoszącym 3.150 wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku za wysługę według obowiązujących przepisów.

Powódka od 1.04.2015 r. stała się pracownikiem(...)w Ł. pozostając na dotychczasowym stanowisku Zastępcy (...) Ł..

W dn. 9.05.2016 r. K. K. – starszy inspektor w (...) Ł. – złożył skargę o stosowanie działań mobbingowych przez powódkę. Dyrektor(...)powołał komisję antymobbingową, która pismem z 16.09.2016r., po przeprowadzeniu postępowania, uznała skargę za bezpodstawną stwierdzając, że nie udowodniono żadnych zachowań mobbingowych ze strony powódki wobec K. K..

Zgromadzone w aktach osobowych powódki arkusze oceny okresowej członka korpusu służby cywilnej z lat 2011-2016 przyznają jej ocenę na poziomie oczekiwań lub powyżej oczekiwań. Powódka każdorazowo otrzymywała ocenę pozytywną.

Powódka cieszyła się dobrą opinią współpracowników, choć zdarzały się napięcia w pracy. Była ceniona za profesjonalizm i doświadczenie.

Z upływem dnia 31.05.2016 r. powódka została odwołana ze stanowiska Zastępcy (...) - (...). Jednocześnie powierzono jej stanowisko starszego komisarza skarbowego w Pierwszym D. (...) Bezpośredniej w (...) Ł.. Odwołanie powódki nastąpiło na wniosek Naczelnika (...)Ł., który uzasadnił, że zmiana ta ma na celu zapewnienie właściwego funkcjonowania urzędu oraz prawidłowej organizacji pracy. Powódka zachowała swe dotychczasowe wynagrodzenie w związku z art. 39 kodeksu pracy, tj. ochroną umowy o pracę przed wypowiedzeniem do dnia osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego.

Pismem z 25.05.2017 r. pozwana (...)w Ł. na podstawie art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16 listopada 2016 roku Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U z 2016 poz.1948 z późn. zm) złożyła powódce propozycję określającą warunki zatrudnienia w (...) w Ł. na podstawie mianowania na stanowisku starszego eksperta skarbowego zaliczanego do grupy stanowisk samodzielnych w służbie cywilnej w D. Identyfikacji i Weryfikacji Poprawności rejestracji Podatników w Urzędzie Skarbowym Ł.. Zaproponowane powódce wynagrodzenie miało składać się z wynagrodzenia zasadniczego według mnożnika 2,000 kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej oraz dodatku za wieloletnią pracę w służbie cywilnej. Zaproponowane warunki zatrudnienia, po ich przyjęciu, miały obowiązywać od 1.06.2017 r. Jednocześnie pozwany poinformował powódkę, iż zgodnie z art. 170 ust. 2 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej w terminie 14 dni od otrzymania propozycji

powódka miała złożyć pisemne oświadczenie o przyjęciu albo odmowie przyjęcia propozycji zatrudnienia. Pozwany pouczył także powódkę, że w przypadku odmowy przyjęcia propozycji zatrudnienia, zgodnie z art. 170 ust. 1 pkt 2 jej stosunek zatrudnienia wygaśnie po upływie 3 miesięcy, licząc od miesiąca następującego po miesiącu, w którym złoży oświadczenie o odmowie przyjęcia propozycji zatrudnienia lub upłynie termin do złożenia oświadczenia, jednak nie później niż dnia 31.08.2017 r.

Obowiązki, które powódka miałaby wykonywać zgodnie z propozycją umowy o pracę były tożsame z tymi wykonywanymi przez nią przed złożeniem propozycji.

Pismem z 7.06.2017 r. powódka zgłosiła zastrzeżenia do przedstawionej propozycji nowych warunków zatrudnienia. Podniosła, że zaproponowane jej warunki nie odpowiadają jej kwalifikacjom i doświadczeniu oraz naruszają przepisy dotyczące ochrony przedemerytalnej pracowników, które nie zostały wyłączone przez ustawodawcę w ustawie Przepisy wprowadzające ustawę o KAS. Z tych względów powódka wniosła o rozważenie zmiany propozycji na taką, która będzie odpowiadać jej kwalifikacjom, doświadczeniu oraz będzie czynić zadość przepisom o szczególnej ochronie pracowników przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę.

Umowa o pracę powódki z (...)wygasła z dn. 31.08.2017 r. Jako powód rozwiązania umowy o pracę został podany fakt, że powódka w terminie do dn. 27.06.2017 r. nie złożyła oświadczenia o przyjęciu propozycji nowych warunków pracy.

Wynagrodzenie miesięczne brutto przyznane powódce do 31.08.2017 r. wynosiło 7083,12 zł, natomiast w przypadku przyjęcia nowej propozycji pracy przyznane wynagrodzenie brutto wyniosłoby 4497,22zł. Utracone zarobki powódki w okresie od 1.09.2017 r. do 30.01.2018 r. przy wynagrodzeniu 7083,12zł wynoszą 35415,60zł, natomiast przy wynagrodzeniu 4497,22zł wynoszą 22 86,10zł.

Od 31.01.2018 r. powódka korzysta w uprawnień emerytalnych.

Decyzją z 5.02.2018 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił powódce prawa do zasiłku chorobowego za dzień 31.01.2018 r. uzasadniając, że tytuł ubezpieczenia powódki ustał w dn. 8.08.2017 r.

Dn. 31.08.2018 r. wypłacono powódce odprawę pieniężną wyliczoną z 3 miesięcy w wysokości 21249,36 zł brutto. Jeśli umowa o pracę zostałaby rozwiązana w dn. 30.01.2018 r., to odprawa emerytalna byłaby wyliczona z 6 miesięcy i przy wynagrodzeniu 7083,12 zł wyniosłaby 42498,72zł, natomiast przy wynagrodzeniu 4497,22 zł wyniosłaby 26983,32zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji stwierdził, że powództwo w przeważającym zakresie zasługuje na uwzględnienie.

Wstępnie Sąd Rejonowy zaznaczył, że z dn. 1.03.2017 r. administracja skarbowa przeszła znaczną reformę, której rezultatem było powołanie do życia Krajowej Administracji Skarbowej ustawą z 16.11.2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2016 r. poz. 1947 ze zm.), dodając, że istotne znaczenie w procesie wdrażania Krajowej Administracji Skarbowej, odegrała ustawa z 16.11.2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U.2016.1948 z 2016.12.02), która zawiera m.in. szczególne regulacje dotyczące pracowników, którzy stali się jednocześnie pracownikami Krajowej Administracji Skarbowej na warunkach i zasadach określonych w tej ustawie.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że podstawę rozstrzygnięcia w przedmiotowym postępowaniu stanowiły zatem, obok przepisów kodeksu pracy, regulacje zawarte w w/w ustawie.

Sąd I instancji zaznaczył, że art 165 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o KAS wyraźnie wskazuje kryteria, jakimi musi się kierować pracodawca przedstawiając propozycję zatrudnienia. tj. posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania, jednocześnie akcentując, że niedopuszczalnym jest by przy określaniu propozycji pracy bądź służby uwzględnione zostały inne kryteria

pozaustawowe, a także, że propozycje pracy bądź służby powinny opierać się na przepisach prawa oraz być transparentne i sprawiedliwe dla wszystkich pracowników i funkcjonariuszy Krajowej Administracji Skarbowej.

W ocenie Sądu Rejonowego propozycja zatrudnienia przedstawiona powódce nie spełniała kryteriów ustawowych. Sąd I instancji argumentował, że powódka była wieloletnim, dobrze ocenianym pracownikiem, o czym świadczą zeznania jej współpracowników J. M. oraz E. W., dodając, że przez wiele lat powódka zajmowała kierownicze, odpowiedzialne stanowiska. Sąd Rejonowy stwierdził, że naturalnym jest, że w pewnych sytuacjach mogło dochodzić do napięć między pracownikami, zaznaczając, że powódce nie udowodniono nigdy żadnych konkretnych, niestosownych zachowań, jednocześnie akcentując, że powołana komisja antymobbingowa uznała, że zarzuty stawiane powódce są bezzasadne. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że pominął zeznania świadka J. P., jednak uznał, że czas, przez jaki pracowała ona z powódką nie był wystarczający, aby była w stanie rzetelnie ocenić jej pracę. W rezultacie Sąd I instancji podzielił pogląd powódki, że w świetle powyższej okoliczności nieuzasadniona była propozycja, która de facto degradowała jej pozycję w urzędzie oraz oferowała znacznie niższe wynagrodzenie.

Sąd Rejonowy przychylił się też do stanowiska strony powodowej w zakresie zarzutu niezgodności propozycji pracy złożonej powódce z zasadami dotyczącymi ochrony pracowników, jak i zasadami współżycia społecznego, uznając, że brak jest podstaw do przyjęcia, iż pracodawca na gruncie wskazywanych regulacji może w każdym przypadku arbitralnie podjąć decyzję dotyczącą propozycji dalszych warunków zatrudnienia pracownika, a co za tym idzie podejmować decyzję, którzy pracownicy pozostaną dalej zatrudnieni, a których stosunki pracy wygasają z mocy prawa wraz z nadejściem terminu wskazanego w przepisach wprowadzających ustawę o KAS.

Sąd I instancji podkreślił, że skorzystanie przez pracodawcę z przysługującego mu prawa do jednostronnego zakończenia stosunku pracy możliwe jest jedynie w wyjątkowych wypadkach ściśle określonych przez prawo, co postrzegać należy także w kontekście zabezpieczenia praw pracownika, stwierdzając, że przyjęcie wykładni art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o KAS jako umożliwiającej pracodawcy pełną dowolność decyzji o przedstawieniu nowej propozycji zatrudnienia, stanowiłaby obejście bezwzględnie obowiązujących przepisów dotyczących rozwiązywania umowy o pracę.

Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego Sąd Rejonowy argumentował, że pracodawcy nie przysługuje nieograniczona swoboda co do złożenia nowej propozycji zatrudnienia w przypadku, gdy przepisy szczególne uzależniają kontynuację stosunku pracy od złożenia powyższego oświadczenia, konkludując, że art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o KAS nakłada tym samym na pracodawcę obowiązek oceny spełnienia kryteriów wskazanych przez ustawę.

Sąd I instancji wyjaśnił, że działanie podmiotu, który jest uprawniony do złożenia propozycji, winno podlegać kontroli sądowej w granicach klauzuli generalnej nadużycia prawa. Sąd Rejonowy wskazał, iż rozpoznając sprawę z powództwa pracownika o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy ma prawo badać złożoną pracownikowi propozycję dalszego zatrudnienia, choćby w kontekście zakazu dyskryminacji (art. 113 k.p. oraz art. 183a i 183b k.p.) albo naruszenia prawa (art. 67 k.p.), obejścia prawa lub naruszenia zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.).

Jednocześnie Sąd Rejonowy wyjaśnił, że samo wygaśnięcie stosunków pracy powódki - które nastąpiło z mocy prawa - nie może być uznane za sprzeczne z prawem, ponieważ skutek ten przewidywała bezpośrednio ustawa, dodając, że dotychczasowe orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego aprobowало możliwość ustawowego wygaszania stosunków pracy w wyjątkowych sytuacjach np. w związku z reformą administracji.

Sąd I instancji podkreślił konieczność umotywowania decyzji przez pracodawcę, argumentując, że przy decydowaniu o przedstawieniu nowej propozycji zatrudnienia pracodawca musi kierować się określonymi kryteriami, o których musi poinformować pracownika. Zdaniem Sądu Rejonowego przyjęcie odmiennej interpretacji pozbawia pracownika możliwości kwestionowania stanowiska pracodawcy, akcentując, że brak jakiegokolwiek informacji, która z przesłanek

i dlatego nie została spełniona, umożliwia całkowitą dowolność działania podmiotu zatrudniającego wobec pracownika.

Sąd Rejonowy wskazał, że w badanej sprawie pozwana w żaden sposób nie uzasadniła decyzji o przedstawieniu powódce propozycji zatrudnienia, która obniżała zarówno jej pozycję w strukturach urzędu, jak i wynagrodzenie, co czyni działanie strony pozwanej dowolnym i arbitralnym.

Sąd I instancji podkreślił, że choć ustawa Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej stanowi *lex specialis* w stosunku do kodeksu pracy, to jednak nie można przyjąć, że na ich mocy pracownik zostaje pozbawiony ochrony gwarantowanej mu przez kodeks pracy, wywodząc z powyższego, że ochrona przedemerytalna pracownika z art. 39 k.p. w przypadku powódki nie ustala. Sąd Rejonowy stwierdził, że przyjęcie odmiennej interpretacji naruszałoby prawa pracownika, dodając, że zasada ochrony pracy ustanowiona jest konstytucyjnie na mocy art. 24 Konstytucji RP.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że powódka w chwili otrzymania propozycji miała zaledwie 8 miesięcy do osiągnięcia wieku emerytalnego. Według Sądu I instancji zaproponowane powódce stanowisko oraz znacznie obniżona wysokość wynagrodzenia w okresie ochrony przedemerytalnej kwalifikują się jako nadużycie prawa oraz stoją w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego i dlatego ustanie stosunku pracy należało uznać za naruszające przepisy kodeksu pracy, co uzasadnia zastosowanie przez Sąd art. 67 k.p., a co za tym idzie art. 56 i art. 58 k.p. w zw. z art. 415 k.c. W efekcie powyższych rozważań Sąd Rejonowy na podstawie wskazanych przepisów zasądził powódce odszkodowanie z tytułu utraconego zarobku od 1.09.2017 r. do 30.01.2018 r., którego kwota stanowi różnicę pomiędzy otrzymywanym przez powódkę zasiłkiem chorobowym a wysokością wynagrodzenia za pracę powódki, tzn. 18751,55 zł, zaznaczając, że roszczenie co do wysokości nie było kwestionowane przez stronę pozwaną.

Odnośnie żądania odprawy emerytalnej, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, iż zgodnie z art. 92¹§ 1 kp 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.

Sąd I instancji dzieląc utrwalone stanowisko judykatury argumentował, że wymagany związek pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury może mieć charakter przyczynowy, czasowy lub funkcjonalny, wywodząc, że nabycie tego prawa zależy więc od: spełnienia przez pracownika warunków uprawniających do renty, ustania stosunku pracy, „przejścia na rentę albo emeryturę”, tj. zmiany statusu prawnego pracownika z pracownika na osobę pobierającą określone świadczenie oraz związku między ustaniem stosunku pracy a przejściem pracownika na rentę. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że roszczenie pracownika o wypłatę odprawy powstaje w dacie przejścia na emeryturę lub rentę, ponieważ w tym właśnie dniu następuje spełnienie wszystkich ustawowych warunków uzyskania odprawy.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że w badanej sprawie podzielił stanowisko orzecznictwa że związek czasowy lub funkcjonalny między rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę zostaje zachowany w pewnych wypadkach także wtedy, gdy spełnienie warunków uzyskania emerytury nastąpiło po rozwiązaniu stosunku pracy, jeśli spełnienie wszystkich przesłanek nabycia prawa do emerytury nie nastąpiło w dniu rozwiązania stosunku pracy, lecz w niedalekiej przyszłości po tej dacie. Sąd I instancji argumentował, że w niektórych sytuacjach związek ten nie ma wówczas charakteru przypadkowego, natomiast ważne dla stwierdzenia związku przejścia na emeryturę i rentę z rozwiązaniem stosunku pracy jest to, że rozwiązanie stosunku pracy doprowadziło do skorzystania przez pracownika z przysługujących mu uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Zdaniem Sądu Rejonowego należy zatem uznać, że związek czasowy lub funkcjonalny między rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę zostaje zachowany w pewnych wypadkach także wtedy, gdy spełnienie wszystkich przesłanek nabycia prawa do emerytury nie nastąpiło przed rozwiązaniem stosunku pracy, lecz w niedalekiej przyszłości po tej dacie, a z okoliczności sprawy wynika, że rozwiązanie stosunku pracy doprowadziło do skorzystania przez pracownika z przysługujących mu uprawnień z ubezpieczenia społecznego.

W konkluzji do powyższych rozważań Sąd I instancji stwierdziwszy, że w niniejszej sprawie zachodzi taka właśnie sytuacja, argumentował, że to na skutek arbitralnej decyzji pracodawcy i przedstawienia powódce propozycji pracy z naruszeniem ochrony przedemerytalnej, stosunek pracy wygasł z mocy prawa. W efekcie Sąd Rejonowy uznał, że ustanie zatrudnienia z dniem 31.08.2017 r. było zbliżone w skutku do rozwiązania stosunku pracy i w rezultacie stwierdził, że w n/n sprawie występuje związek czasowy i funkcjonalny między wygaśnięciem stosunku pracy, a przejściem na emeryturę.

Przywoławszy treść art. 170 ust. 4, 4 a i 5 ustawy przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, Sąd Rejonowy uznał, że wobec braku obowiązku stosowania w n/n sprawie ust. 4 art. 170, odmiennych celów jakim służą wypłacone świadczenie i odprawa emerytalna, brak było podstaw aby przy ustalaniu wymiaru odprawy emerytalnej uwzględnić świadczenie wypłacone powódce tytułem odprawy. Sąd I instancji wyjaśnił, że odprawa emerytalna należna powódce wynika z art. 94 ust.1 ustawy z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2017 r. poz. 1889), uwzględnivszy jej staż pracy stanowi sześciokrotność jej wynagrodzenia w wysokości 7083,12 zł (zgodnie z zaświadczeniem, które nie było kwestionowane przez pełnomocnika powódki), co daje sumę 42498,72 zł. Sąd Rejonowy wskazał, że powódka wnosila o zasądzenie tytułem odprawy emerytalnej kwoty 42850,08zł, wobec czego oddalone zostało jej roszczenie w zakresie różnicy wynoszącej 351,36 zł.

Sąd I instancji wyjaśnił, że skoro powódka przeszła na emeryturę z dn. 31.01.2018 r. przeto tego samego dnia roszczenie o wypłatę odprawy emerytalnej stało się wymagalne i w rezultacie skonstatował, że odsetki ustawowe za opóźnienie od kwoty 42498,72 zł należą się od 1.02.2018 r.

Sąd Rejonowy wskazał, że na podstawie art. 203 k.p.c. w związku z art. 469 k.p.c. umorzył postępowanie w zakresie w jakim pełnomocnik powódki cofnął powództwo w części, za zgodą strony pozwanej, uznając, że cofnięcie powództwa jest dopuszczalne, nie narusza prawa, zasad współżycia społecznego, nie zmierza do obejścia prawa ani słusznego interesu powódki.

W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy oddalił powództwo, jako nieudowodnione co do wysokości.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu Sąd Rejonowy oparł na art. 100 k.p.c. przyjmując, że powództwo zostało uwzględnione w 72,06% i w związku z tym zasądził od pozwanego na rzecz powódki 3141,96 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, wskazując, że na koszty powódki złożyła się uiszczona opłata 4250 zł i wynagrodzenie, a na koszty pozwanego wynagrodzenie 180 zł.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 477²§ 1 k.p.c.

Od powyższego wyroku apelację wywiódł pozwany, będąc reprezentowanym przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie radcy prawnego, zaskarżając przedmiotowe orzeczenie w części, a mianowicie w zakresie punktu 1 sentencji wyroku, zarzucając kwestionowanemu rozstrzygnięciu naruszenie:

1) przepisów prawa procesowego, które miało wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego w szczególności akt osobowych powódki, z których wynika jej ścieżka kariery i fakt, że w okresie przed reformą administracyjną zajmował stanowisko (tj. stanowisko komisarza skarbowego) z tym, które otrzymała po wejściu w życie Krajowej Administracji Skarbowej (tj. starszego eksperta skarbowego), a co za tym idzie pozwana: w sposób prawidłowy zastosowała się do kryteriów wskazanych w art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2016 r. poz. 1948 ze zm.) - zwanej dalej (...) i uwzględniła przy składaniu w dn. 25.05.2017 r. nowej propozycji zatrudnienia, posiadane przez powódkę kwalifikacje zawodowe, przebieg jej dotychczasowej pracy, a także jej miejsce zamieszkania, tym samym nie degradując pozycji powódki w Urzędzie Skarbowym Ł.;

2) prawa materialnego, a mianowicie:

a) art. 39 K.p. poprzez jego zastosowanie i uznanie, że w przedmiotowej sprawie ochrona, o której mowa w ww. przepisie powinna być brana pod uwagę przez pozwaną w sytuacji kiedy art. 39 K.p. dotyczy ochrony przed wypowiedzeniem i płacy pracowników w wieku przedemerytalnym, a nie ukształtowaniem na nowo tego stosunku, na podstawie art. 165 ust. 7 (...),

b) art. 67 w zw. z art. 56 w zw. z art. 58 K.p. oraz w zw. z art. 415 k.c., poprzez ich zastosowanie i przyznanie powódce odszkodowania w wysokości 18751,55 zł za okres od 1.09.2017 r. do 30.01.2018 r., w sytuacji gdy do wygaśnięcia stosunku pracy - zgodnie z ustawą (...) doszło w dniu 31.08.2017 r. na zasadach określonych w ww. Ustawie, a co za tym idzie, w sposób zgodny z przepisami prawa, przy jednoczesnym braku wykazania umyślności działania pozwanego,

c) art. 94 ust. 1 ustawy z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2017 r. poz. 1889 ze zm.) - zwanej dalej (...), poprzez jego zastosowanie w sytuacji, kiedy w przedmiotowej sprawie ustanie stosunku pracy, o którym mowa w ww. przepisie, nie pozostawało w żadnym związku z nabyciem przez powódkę prawa do emerytury, lecz z nieprzyjęciem przez powódkę nowej propozycji zatrudnienia i w związku z tym wygaśnięciem z dn. 31.08.2017 r. stosunku pracy z mocy prawa, konsekwencją czego jest uznanie, że kwota (...)72 zł tytułem odprawy przedemerytalnej jest nienależna.

W konkluzji do tak sformułowanych zarzutów apelacyjnych skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku częściowo, tj. w zakresie punktu 1 poprzez oddalenie powództwa w tej części, a także o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania w postępowaniu przed Sądem I instancji oraz postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powódka, będąc reprezentowaną przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie adwokata, wniosła o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm prawem przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył , co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy aprobuje ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje je jako własne, czyniąc je integralną częścią n/n uzasadnienia i jednocześnie uznając, że nie ma potrzeby powielania ich w całości w tym miejscu. Ponadto Sąd II instancji podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Przede wszystkim brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu dokonania przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych sprzecznych z zebraniem materiałem dowodowym i dokonanie nietrafnej oceny tego materiału. Zgodnie bowiem z brzmieniem art.233§1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych, a mianowicie w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6 listopada 2003 r., II CK 177/02, niepubl.). Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości, ale koniecznym jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było

wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27 września 2002 r., II CKN 817/00).

Zatem o dowolności można mówić wówczas, gdy Sąd ocenia dowody bez ich właściwej analizy, bądź też wbrew zdrowemu rozsądkowi lub zasadom logicznego rozumowania. Nie jest natomiast dowolną taka ocena, która – choć prowadzi do niekorzystnych dla strony powodowej konkluzji – to jednak jest logicznie i rzeczowo umotywowana.

Zgodnie natomiast z brzmieniem art.231 k.p.c. Sąd może uznać za ustalone fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, jeżeli wniosek taki można wyprowadzić z innych ustalonych faktów (domniemanie faktyczne).

Sąd Okręgowy przyjmując za własne ustalenia dokonane przez Sąd I instancji, uznał jednocześnie, że ustalenia te zostały poczynione na podstawie właściwej oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w badanej sprawie. Oceniając te dowody Sąd meriti wyprowadził bowiem wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, w związku z czym dokonana przez ten Sąd ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać. Skarżący nie wskazał nadto w swej apelacji, na podstawie jakich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, można było wysnuć wnioski odmienne od poczynionych.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją prawidłowo odtworzonych przez ten Sąd faktów i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę. W apelacji zostały wskazane poszczególne okoliczności o treści korzystnej dla pozwanej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy z pominięciem pozostałego - niewygodnego lub nieodpowiadającego jej wersji zdarzeń. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu spornych okoliczności.

Sąd Okręgowy po zapoznaniu się z całym materiałem dowodowym i pisemnym uzasadnieniem skarżonego orzeczenia, pragnie podkreślić, że czym innym jest dokonanie poprawnych ustaleń faktycznych w sprawie, na podstawie właściwie powołanych i uprzednio niewadliwie ocenionych dowodów zgromadzonych dowodów, a czym innym dokonanie prawidłowej subsumcji poprawnie ustalonych faktów pod właściwie zinterpretowane i zastosowane przepisy prawa materialnego, czego strona skarżąca zdaje się nie rozróżniać.

Przeprowadzona przez Sąd Rejonowy ocena materiału dowodowego jest w całości logiczna i zgodna z zasadami doświadczenia życiowego, podniesione zaś w analizowanym obecnie zakresie zarzut apelacyjny stanowi w istocie jedynie niczym nieuzasadnioną polemikę nie tyle z prawidłowymi i nieobarczonymi jakimkolwiek błędem ustaleniami Sądu pierwszej instancji, co wnioskami jurydycznymi jakie tenże Sąd wyciągnął na podstawie bezbłędnie odtworzonych okoliczności faktycznych, które były wynikiem poprawnej oceny prawnej w świetle prawidłowo zastosowanych i zinterpretowanych przepisów prawa materialnego.

Nie sposób bowiem nie zauważyć, że wbrew zarzutowi naruszenia art. 233 k.p.c. którego skarżący upatruje w błędnej ocenie akt osobowych powódki, Sąd Rejonowy na podstawie pism zalegających w części B tych akt, prawidłowo ustalił w stanie faktycznym sprawy, że z upływem dnia 31.05.2016 r. powódka została odwołana ze stanowiska Zastępcy (...)- (...) i że jednocześnie powierzono jej stanowisko starszego komisarza skarbowego w Pierwszym D. (...) Bezpośredniej w (...) Ł., a także, że odwołanie powódki nastąpiło na wniosek Naczelnika (...) Ł., który uzasadnił, że zmiana ta ma na celu zapewnienie właściwego funkcjonowania urzędu oraz prawidłowej organizacji pracy, jak również, że powódka zachowała swe dotychczasowe wynagrodzenie w związku z art. 39 kodeksu pracy, tj. ochroną umowy o pracę przed wypowiedzeniem do dnia osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego. Odtworzony przez Sąd Rejonowy na podstawie akt osobowych powódki ciąg zdarzeń nie jest obarczony żadnym błędem. W tym stanie rzeczy zupełnie niezrozumiałym jest przedmiotowy zarzut apelacyjny, co czyni go chybionym.

Podobnie nie mogła stanowić uzasadnionej podstawy do wzruszenia zaskarżonego orzeczenia przytoczona w uzasadnieniu apelacji argumentacja odnosząca się art. 165 ust. 7 (...) oraz 39 k.p. w zw. z art. 42 par. 1 k.p. Zdaniem Sądu Okręgowego przeprowadzone przez Sąd I instancji rozważania prawne były jasne, logiczne i racjonalne.

Zauważyć należy, że Sąd Rejonowy dochodząc do przeciwnych wniosków niż strona pozwana w sposób szeroki i skrupulatny wyjaśnił jakie aspekty prawne przesądziły o tym, że w sytuacji powódki należało zastosować jednak regulacje zawarte w kodeksie pracy. Co istotne Sąd Rejonowy dokonał szczegółowej analizy przepisów zawartych w ustawie z dnia 16 listopada 2016 roku o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. z 2016 r. poz. 1947), w oraz w ustawie z dnia 16 listopada 2016 roku Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. z 2016 poz.1948 z późn. zm) a także w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1111) wskazując przy tym, że faktycznie - jak podnosiła to strona pozwana - uregulowania zawarte w przepisach wprowadzających ustawę o KAS mają charakter *lex specialis* w stosunku do uregulowań kodeksowych i brak jest podstaw, by utożsamiać pisemną propozycję zatrudniania z wypowiedzeniem zmieniającym (art. 42 k.p.).

Sąd II instancji przychyła się do stanowiska Sądu Rejonowego, że brak jest podstaw do przyjęcia, iż pracodawca na gruncie wskazywanych regulacji może w każdym przypadku arbitralnie podjąć decyzję dotyczącą propozycji dalszych warunków zatrudnienia pracownika, a co za tym idzie podejmować decyzję, którzy pracownicy pozostaną dalej zatrudnieni, a których stosunki pracy wygasają z mocy prawa wraz z nadejściem terminu wskazanego w przepisach wprowadzających ustawę o KAS. Sąd Odwoławczy w pełni podziela ocenę Sądu Rejonowego w zakresie postawy pozwanego, uznając ją za wyczerpującą, wobec czego nie ma potrzeby powtarzać w całości trafnego wyводу prawnego sądu *meritii* (por. wyroki SN z 16.02.2006 r., IV CK 380/05, z 16.02.2005r., IV CK 526/04).

Podkreślenia jedynie wymaga, że Sąd Rejonowy w sposób bezbłędny przeprowadził wykładnię art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o KAS, trafnie uznając, że interpretacja tego przepisu, zgodnie z którą pracodawca miałby pełną dowolność co do decyzji o przedstawieniu nowej propozycji zatrudnienia, stanowiłoby obejście bezwzględnie obowiązujących przepisów dotyczących rozwiązywania umowy o pracę. Sąd II instancji w pełni podziela także argumentację Sądu Rejonowego, że w orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, iż pracodawcy nie przysługuje nieograniczona swoboda co do złożenia nowej propozycji zatrudnienia w przypadku, gdy przepisy szczególne uzależniają kontynuację stosunku pracy od złożenia powyższego oświadczenia (wyrok SN z 24.09.2009 r., II PK 58/09, OSNP 2011, nr 9-10, poz. 124, wyrok SN z 4.07.2001 r., 1 PKN 525/00, OSNAPIUS 2003, nr 10, poz. 248, uzasadnienie uchwały składu 7 sędziów z 24.04.2002 r., III ZP 14/01, OSNP 2002, nr 19, poz. 454). W efekcie Sąd *meritii* doszedł do prawidłowej konkluzji, że art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o KAS nakłada na pracodawcę obowiązek oceny spełnienia kryteriów wskazanych przez ustawę, a działanie podmiotu, który jest uprawniony do złożenia propozycji, winno podlegać kontroli sądowej w granicach klauzuli generalnej nadużycia prawa.

Sąd II instancji ocenił jako całkowicie chybioną argumentację strony pozwanej, że norma prawna zawarta w art. 39 k.p. nie mogła mieć zastosowania do powódki, albowiem przyjęcie nowych warunków zatrudnienia, nie stanowi wypowiedzenia zmieniającego. Przyjęcie takiego założenia kłóci się z obowiązującą w prawie pracy zasadą trwałości stosunku pracy czy też Konstytucyjną zasadą pewności prawa i zasadą praw słusznie nabytych, zasadą zaufania do państwa czy też zasadą uprzywilejowania pracownika.

Zdaniem Sądu Okręgowego - wbrew wywodom apelanta - prawidłowo Sąd I instancji uznał, że mimo tego, że ustawa Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej stanowią *lex specialis* w stosunku do kodeksu pracy, to jednak nie można przyjąć, że na ich mocy pracownik zostaje pozbawiony ochrony gwarantowanej mu przez kodeks pracy, w szczególności ochrony przedemerytalnej pracownika z art. 39 k.p., albowiem przyjęcie odmiennej interpretacji naruszałoby prawa pracownika, godząc w konstytucyjną zasadę ochrony pracy ustanowioną w art. 24 Konstytucji RP. Na takim samym stanowisku stoi również Sąd Okręgowy. Słusznie tym samym Sąd I instancji wskazał, że pozwany składając powódce propozycję zatrudnienia na mocy art. 165 ust 7 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o KAS winien uwzględnić szczególną ochroną pracownika, któremu brakuje 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego (art. 39 k.p.), skoro powódka w chwili otrzymania propozycji miała zaledwie 8 miesięcy do osiągnięcia wieku emerytalnego.

Prawidłowości stanowiska Sądu Rejonowego nie może także podważyć argumentacja strony skarżącej zaprezentowana w uzasadnieniu apelacji opierająca się na twierdzeniu, że ustanie stosunku pracy nastąpiło na skutek zachowania powódki, która nie przyjęła nowej propozycji zatrudnienia złożonej jej przez pozwanego na podstawie

art. 165 ust. 7 (...), który działał na podstawie i w granicach prawa. Słusznie bowiem Sąd I instancji uznał, że zaproponowane powódce - wieloletniemu, doświadczonemu, piastującemu przez wiele lat stanowiska kierownicze, posiadającemu wysokie kwalifikacje pracownikowi jednego urzędu skarbowego - stanowisko oraz znacznie obniżona wysokość wynagrodzenia w okresie ochrony przedemerytalnej kwalifikują się jako nadużycie prawa oraz stoją w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego. Zdaniem Sądu II instancji chybioną jest argumentacja pozwanego, że w działaniu pracodawcy brak było umyślności a efekt w postaci wygaśnięcia stosunku pracy był jedynie wynikiem nieprzyjęcia przez powódkę złożonej jej niekorzystnej dla niej propozycji zatrudnienia przez pozwanego. Podkreślić należy, że wbrew sugestiom apelanta, Sąd Rejonowy samego wygaśnięcia stosunków pracy powódki, które nastąpiło z mocy prawa, nie potraktował jako sprzeczne z prawem, ponieważ skutek ten przewidywała bezpośrednio ustawa. Powyższe zresztą trafnie Sąd Rejonowy zaakcentował wprost w pisemnym uzasadnieniu swojego rozstrzygnięcia. Jednocześnie Sąd I instancji prawidłowo argumentował, że działanie podmiotu, który jest uprawniony do złożenia propozycji, powinno podlegać kontroli sądowej w granicach klauzuli generalnej nadużycia prawa, albowiem Sąd ma prawo badać złożoną pracownikowi propozycję dalszego zatrudnienia, choćby w kontekście zakazu dyskryminacji (art. 113 k.p. oraz art. 183a i 183b k.p.) albo naruszenia prawa (art. 67 k.p.), obejścia prawa lub naruszenia zasad współzycia społecznego (art. 8 k.p.). Istotnym jest, że w realiach badanej sprawy na podstawie prawidłowo odtworzonych faktów Sąd Rejonowy poprawnie uznał, że działanie strony pozwanej było dowolne i arbitralne, ponieważ pozwana w żaden sposób nie uzasadniła decyzji o przedstawieniu powódce propozycji zatrudnienia, która obniżała zarówno jej pozycję w strukturach urzędu jak i wynagrodzenie. Należy zgodzić się z Sądem Rejonowym, który słusznie zwrócił uwagę na konieczność umotywowania w takiej sytuacji przez pracodawcę decyzji o przedstawieniu nowej propozycji zatrudnienia pracownikowi - w tym poinformowania go o zastosowanych kryteriach przy jej podejmowaniu. Jak bowiem celnie argumentował Sąd I instancji przyjęcie odmiennej interpretacji pozbawiałoby pracownika możliwości kwestionowania stanowiska pracodawcy, gdyż brak jakiegokolwiek informacji, która z przesłanek i dlaczego nie została spełniona, umożliwiałaby całkowitą dowolność działania podmiotu zatrudniającego wobec pracownika.

Sąd II instancji w pełni podziela ocenę Sądu Rejonowego, traktując ją jako własną, że zaproponowane powódce stanowisko oraz znacznie obniżona wysokość wynagrodzenia w okresie ochrony przedemerytalnej kwalifikują się jako nadużycie prawa oraz stoją w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, co skutkuje uznaniem, że ustanie stosunku pracy w realiach badanej sprawy naruszało przepisy kodeksu pracy i uzasadniało zastosowanie przez Sąd I instancji art. 67 k.p. w zw. z art. 56 k.p., art. 58 k.p. oraz art. 415 k.c. Powyższe czyni przedmiotowy zarzut apelacyjny w całości niezasadnym.

Wbrew zarzutom apelacji nie doszło także do naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 94 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2017 r. poz. 1889 - t.j.). Zgodnie z tym przepisem członkowi korpusu służby cywilnej, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, a jeżeli członek korpusu służby cywilnej przepracował co najmniej 20 lat w służbie cywilnej, jednorazowa odprawa przysługuje w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Do okresu pracy, o którym mowa w ust. 1, wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Odprawę, o której mowa w ust. 1, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Brzmienie ustępu 1, w części dotyczącej warunku nabycia prawa do tego świadczenia, jest niemal identyczne z art. 92¹ k.p., bowiem co prawda ten drugi przepis dodatkowo wskazuje, że pracownik w momencie ustania stosunku pracy musi spełniać warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, jednakże trudno z tej różnicy w zapisach wyciągać wniosek, by chodziło tutaj o inne sytuacje. Z dosłownego brzmienia przepisu można by wnosić, że są cztery przesłanki nabycia prawa do odprawy emerytalnej lub rentowej: 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.

Wyплаты odprawy nie uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem spełniającym warunki uprawniające do emerytury lub renty (mającym ustalone prawo do jednego z tych świadczeń lub nawet pobierającym świadczenie) bez związku ze spełnieniem tych warunków (przejściem na emeryturę lub rentę). Zdarzeniem prawnym powodującym powstanie prawa do odprawy jest ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Jeden jest więc w istocie warunek nabycia prawa do odprawy emerytalnej lub rentowej – przejście na emeryturę lub rentę (por. wyrok SN z 11.10.2007 r., III PK 40/07, LEX nr 338805).

Przejście na emeryturę lub rentę jest zdarzeniem innym niż spełnienie warunków uprawniających do jednego z tych świadczeń. Przeważnie nabycie prawa do świadczeń emerytalno-rentowych nie musi zbiegać się w czasie ani wyprzedzać czasowo przejścia na emeryturę (rozwiązania stosunku pracy). Jakkolwiek w związku z przejściem na emeryturę lub rentę regułą będzie rozwiązanie stosunku pracy po przyznaniu jednego z tych świadczeń (ustaleniu do nich prawa), spełnienie warunków uprawniających do emerytury lub renty po ustaniu zatrudnienia nie zawsze wyłącza – jak przyjmuje się w judykaturze – prawo pracownika do odprawy, na co zwrócił uwagę Sąd Rejonowy.

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, który występuje wówczas, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje wprowadzie przed ustaleniem prawa do świadczenia, ale przyznanie świadczenia jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej ustanie zatrudnienia (por. uchwała SN z 29.05.1989 r., III PZP 19/89, OSNCP 1990/4–5, poz. 61; wyrok SN z 8.12.1993 r., I PRN 111/93, OSNCP 1994/12, poz. 243; wyrok SN z 8.09.2015 r., I PK 297/14, LEX nr 1785693).

Prawo do odprawy nie jest uzależnione ani od sposobu rozwiązania stosunku pracy, ani od tego, który z podmiotów dokonuje jego rozwiązania. Ponieważ ustawodawca użył terminu „ustanie”, również wygaśnięcie stosunku pracy nie pozbawia pracownika prawa do tego świadczenia (por. wyrok SN z 28.07.1999 r., I PKN 174/99, OSNP 2000/21, poz. 786).

Odprawa emerytalna lub rentowa przysługuje pracownikowi także wówczas, gdy przejście na emeryturę albo rentę następuje w zbiegu z innymi przyczynami rozwiązania stosunku pracy, np. długotrwałej niezdolności do pracy (art. 53 k.p.) czy zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracownika. Z tego też względu ustanie stosunku pracy w związku z upływem czasu, na jaki zawarta była umowa o pracę, nie wyłącza prawa pracownika do odprawy (por. wyrok SN z 28.07.1999 r., I PKN 174/99, OSNP 2000/21, poz. 786 oraz wyrok SN z 26.08.1999 r., I PKN 212/99, OSNP 2000/24, poz. 889).

W niniejszej sprawie z taką właśnie sytuacją mamy do czynienia, także w ocenie Sądu II instancji, albowiem na skutek arbitralnej decyzji pracodawcy i przedstawienia powódce legitymującej się ponad 20-letnim stażem pracy w strukturach administracji skarbowej w okresie ochronnym z art. 39 k.p., nowych niekorzystnych dla niej warunków zatrudnienia w związku z realizacją reformy tejże administracji, których powódka nie przyjęła - stosunek pracy wygasł z mocy prawa.

Mając na uwadze powyższe rozważania, słusznie przyjął Sąd Rejonowy, że ustanie zatrudnienia powódki z dniem 31 sierpnia 2017 roku w okolicznościach tej konkretnej sprawy nastąpiło na skutek jego wygaśnięcia, z przyczyn nie dotyczących pracownika, a jego konsekwencją było bez wątpienia skorzystanie przez pracownika z przysługujących mu uprawnień z ubezpieczenia społecznego, przy czym wskazać należy, że zgodnie z ugruntowanym orzecnictwem

pracownik nabywa prawo do odprawy emerytalnej także wtedy, gdy złożył wniosek o przejście na emeryturę w czasie nieprzerwanego pobierania zasiłku chorobowego, a prawo do emerytury nabył bezpośrednio po wyczerpaniu okresu zasiłkowego (wyroki SN z 1.04.2015r., II PK 136/14, z 30.03.1994 r., I PRN 10/94, uchwała SN z 4.06.1991 r., I PZP 17/91). Prawdłowo przyjął zatem Sąd I Instancji, że w niniejszej sprawie występuje związek czasowy i funkcjonalny między wygaśnięciem stosunku pracy a przejściem na emeryturę powódki. Podnoszona w apelacji argumentacja, pozostaje bez wpływu na ocenę poprawności kwestionowanego rozstrzygnięcia, bowiem to ostatecznie w wyniku arbitralnej decyzji pracodawcy o przedstawieniu niekorzystnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia powódce znajdującej się w okresie ochronnym z art. 39 k.p. - doszło do wygaśnięcia stosunku pracy, co w powiązaniu z przejściem w niedalekiej przyszłości powódki na emeryturę, a więc zmianą statusu pracownika na emeryta, powoduje powstanie prawa do odprawy emerytalnej, o czym bezbłędnie orzekł Sąd Rejonowy.

Z tych względów apelacja strony pozwanej podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym Sąd II instancji orzekł na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 5 oraz § 9 ust 1 pkt 2 i § 10 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.), w brzmieniu obowiązującym w chwili wniesienia apelacji, zasądając je od strony pozwanej na rzecz powódki w pełnej wysokości.

A.P.

Przewodnicząca: Sędziowie: