

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 21 listopada 2019 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. X P 668/19 z powództwa M. S. przeciwko Wojewódzkiemu Funduszowi Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej z siedzibą w Ł. o odprawę emerytalną w punkcie 1 zasądził od pozwanego na rzecz M. S. kwotę 18.089,01 zł brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 28 lipca 2018r do dnia zapłaty, w punkcie 2 sentencji zasądził od Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej z siedzibą w Ł. na rzecz powoda kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, nadał wyrokowi w pkt. 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6029,67 zł brutto (punkt 3) oraz nakazał pobrać od Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej z siedzibą w Ł. na rzecz Skarbu Państwa –Kasa Sądu Rejonowego dla Łodzi –Śródmieścia w Łodzi kwotę 1000 zł tytułem opłaty od pozwu, z uiszczenia której powód był zwolniony z urzędu (punkt 4).

Sąd Rejonowy wydał powyższe orzeczenie w oparciu o następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony w Wojewódzkim Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Ł. od dnia 1 lipca 2002 r., na podstawie umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku głównego specjalisty w wymiarze 0,75 etatu.

Wynagrodzenie powoda wynosiło 6.029,67 złotych.

Zgodnie z § 9 ust. 1 lit. c obowiązującego u pozwanego regulaminu wynagradzania

pracownikom biura funduszu, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości 3-krotnego miesięcznego wynagrodzenia, w przypadku przepracowania łącznie 20 lat i więcej.

W dniu 21 czerwca 2018 roku powód złożył pracodawcy pismo, w którym prosił o rozwiązanie z nim umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 28 lipca 2018 roku w związku z przejściem z tym dniem na emeryturę.

Po złożeniu pracodawcy pisma w sprawie rozwiązania umowy powód udał się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, gdzie złożył wniosek o przyznanie emerytury. Pracownik ZUS poinformował go, iż aby uzyskać świadczenie za miesiąc lipiec musi złożyć świadectwo pracy jeszcze w lipcu 2018 roku.

Powód zapytał w dziale kadr pracodawcy, czy zostanie mu wydane świadectwo pracy w takim terminie, aby zdążył je jeszcze złożyć w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych do końca lipca 2018 roku. Pracownicy działu kadr nie mieli co do tego pewności. Wspólnie z powodem doszli do wniosku, iż uzyskanie świadectwa pracy przez powoda w wymaganym przez ZUS terminie będzie bardziej prawdopodobne, jeżeli przesunie się termin rozwiązania umowy na wcześniejszy.

W dniu 2 lipca 2018 roku powód złożył pracodawcy pismo, w którym prosił o rozwiązanie z nim umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 25 lipca 2018 roku w związku z przejściem z tym dniem na emeryturę.

W dniu 12 lipca 2018 roku powód poinformował pracodawcę, iż wycofuje złożone przez siebie pismo z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 28 lipca 2018 roku, a w mocy pozostaje jego pismo z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 25 lipca 2018 roku.

W dniu 13 lipca 2018 roku strony zawarły porozumienie, w którym ustaliły, iż w związku z osiągnięciem przez powoda wieku emerytalnego i zamiarem przejścia pracownika na emeryturę, na podstawie zgodnych oświadczeń woli, z dniem 25 lipca 2018 roku stosunek pracy powoda uległ rozwiązaniu.

W świadectwie pracy powoda zawarto informację, iż odprawa emerytalna zostanie powodowi wypłacona po dostarczeniu z ZUS decyzji o przyznaniu świadczenia emerytalnego.

Powodowi przyznano emeryturę od dnia 27 lipca 2018 roku, tj. od daty osiągnięcia wieku 65 lat.

Po przejściu na emeryturę powód nie został nigdzie zatrudniony. Obecnie pobiera emeryturę i prowadzi działalność gospodarczą.

Pracodawca, po otrzymaniu od pracownika decyzji ZUS w sprawie przyznania emerytury stwierdził, iż wobec różnicy między datą rozwiązania stosunku pracy a datą nabycia uprawnień emerytalnych nie wypłaci powodowi odprawy emerytalnej.

Wartość odprawy emerytalnej należnej powodowi wynosi 18.089,01 złotych.

W piśmie z dnia 3 września 2018 roku powód wskazał, iż jego oświadczenie złożone pracodawcy w dniu 2 lipca 2018 roku o zamiarze rozwiązania stosunku pracy zawiera błędną datę wskazaną przez powoda jako moment rozwiązania stosunku pracy. Powód wyjaśnił, iż omyłka ta spowodowana została uzyskaniem nieprawidłowych informacji o dacie warunkującej możliwość przejścia na emeryturę. Zaznaczył, iż data ta winna być określona na dzień 28 lipca 2018 roku, a

nie jak błędnie wskazano w piśmie - 25 lipca 2018 roku. Mając na względzie powyższe powód oświadczył, iż na podstawie art. 84 § 1 i 2 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy cofa złożone pracodawcy oświadczenie woli w części dotyczącej daty rozwiązania stosunku pracy i modyfikuje oświadczenie woli w tej części, określając wskazaną datę na dzień 28 lipca 2018 roku.

W piśmie z dnia 7 września 2018 roku pracodawca poinformował powoda, iż nie można uznać za prawnie skuteczne złożonego przez niego oświadczenia w przedmiocie cofnięcia oświadczenia z dnia 2 lipca 2018 roku z powodu działania pod wpływem błędu. Zdaniem pracodawcy nie zostały spełnione przesłanki z art. 84 § 1 i 2 kodeksu cywilnego. Zaznaczono, iż błąd nie zachodzi wtedy, gdy składający oświadczenie rozumiał sytuację, ale wyciągnął z niewłaściwe wnioski i podjął niekorzystne dla siebie decyzje.

W piśmie z dnia 10 października 2018 roku pracodawca poinformował powoda, iż podtrzymuje dotychczasowe stanowisko w sprawie nieskuteczności cofnięcia oświadczenia woli powoda. Zaznaczono, iż nie może mu zostać wypłacona odprawa emerytalna, albowiem na dzień ustania stosunku pracy powód nie spełniał warunków uprawniających do nabycia emerytury.

Sąd Rejonowy wskazał także, że powyższy stan faktyczny ustalił na podstawie złożonych do akt dokumentów, zeznań świadka oraz stron postępowania.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, iż powództwo okazało się zasadne i podlegało uwzględnieniu w całości.

W pierwszej kolejności Sąd meriti uznał, że w sprawie nie można stwierdzić, aby składając pracodawcy wniosek o rozwiązanie umowy z dniem 25 lipca 2018 roku, a następnie podpisując porozumienie stron o rozwiązaniu umowy z tą datą powód pozostawał pod wpływem błędu w rozumieniu art. 84 § 1 i 2 kodeksu cywilnego.

Sąd I instancji podkreślił, że zgodnie z art. 84 k. c. w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć. Możliwość skorzystania z uprawnienia do uchylenia się od skutków prawnych wadliwego oświadczenia zależy wyłącznie od decyzji składającego to oświadczenie, druga strona nie może przeszkodzić powstaniu skutków uchylenia, ani też zapobiec unieważnieniu czynności prawnej. Jeżeli jednak druga strona trwa przy stanowisku, że uchylenie się jest bezpodstawne, wówczas

możliwe jest rozstrzygnięcie przez sąd, czy było ono uzasadnione (postanowienie SN z dnia 12 października 2005 r., III CK 48/05, LEX nr 191867). Można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny).

Sąd meriti podkreślił, że błąd polega na błędnym postrzeganiu, a nie na nieumiejętności przewidywania i wnioskowania. Błąd oznacza mylne wyobrażenie o istniejącym stanie rzeczy lub mylne wyobrażenie o treści złożonego oświadczenia woli; nie odnosi się do sfery motywacyjnej. Błąd w rozumieniu art. 84 k.c. ma charakter normatywny i w związku z tym nie obejmuje rozbieżności

pomiędzy wyobrażeniem oświadczonego woli a stanem rzeczywistym, które nie dotyczą treści czynności prawnych, a sfery psychicznej motywacji składającego oświadczenia woli (błąd co do pobudki). W ocenie Sądu Rejonowego nie jest zatem błędem prawnie doniosłym niespełnienie oczekiwań osoby dokonującej czynności prawnej co do określonego rozwoju zdarzeń, co miało miejsce w niniejszej sprawie.

Ponadto stwierdzić, według Sądu I instancji trzeba, że błąd jest wadą oświadczenia woli powodującą względną nieważność czynności prawnej, czyli jej wzruszalność. Uprawniony może skorzystać z prawa do uchylenia się od skutków wadliwego oświadczenia woli i doprowadzić donieważności urnowy jako całości, nie może natomiast uchylić się jedynie od niektórych postanowień urnowy z zamiarem pozostawienia w mocy pozostałych. Działający pod wpływem błędu nie może skutecznie dążyć do doprowadzenia przez takie oświadczenie do obowiązywania czynności prawnej takiej treści, jakiej życzyłby sobie, gdyby błędu nie popełnił (wyrok SN z dnia 19 listopada 2003 r., V CK 477/02, LEX nr 175975). Uprawniony może uchylić się od skutków swego oświadczenia w całości, nie może tego uczynić tylko w odniesieniu do niektórych jego elementów (postanowień umowy) z zamiarem pozostawienia w mocy pozostałych. Służące mu

uprawnienie nie może stać się narzędziem modyfikacji czynności prawnej dokonanej pod wpływem wady oświadczenia woli. Wykonanie uprawnienia do uchylenia się od skutków prawnych zawsze powoduje nieważność całej czynności prawnej (por. wyrok SN z dnia 19 listopada 2003 r., V CK 477/02, Lex, nr 175975).

Niezasadne jest zatem zdaniem Sądu Rejonowego na powoływanie się przez powoda na błąd przy składaniu oświadczenia woli w sytuacji, gdy dążył on do zmiany jedynie daty rozwiązania stosunku pracy, podczas gdy pozostałe zobowiązania wynikające z przedmiotowego porozumienia zostały przez stronę pozwaną zaakceptowane i spełnione.

Przechodząc do merytorycznego rozpoznania roszczenia powoda o odprawę emerytalną Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z art. 92<sup>1</sup> § 1. k.p. 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.

Podstawą roszczenia powoda stanowi § 9 ust.1 lit. c obowiązującego u pozwanego regulaminu wynagradzania, zgodnie z którym pracownikom biura funduszu, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości 3-krotnego miesięcznego wynagrodzenia, w przypadku przepracowania łącznie 20 lat i więcej.

Powyższy dokument jak podkreślił Sąd Rejonowy był składnikiem treści stosunku pracy wiążącego powoda. Należy mieć na uwadze zdaniem Sądu meriti, że treść umownego stosunku pracy jest kształtowana przez umowę o pracę oraz przez przepisy ustawodawstwa pracy czyli przez przepisy Kodeksu pracy i innych ustaw, ratyfikowanych umów międzynarodowych, normatywnych aktów wykonawczych oraz akty prawa wewnętrznego.

Sąd Rejonowy wskazał, że strona pozwana kwestionowała roszczenie co do zasady, podnosząc, iż w sprawie nie było bezpośredniego związku pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy w dniu 25 lipca 2018 roku a przejściem powoda na emeryturę z dniem 27 lipca 2018 roku. Zdaniem pozwanej w sytuacji, gdy w dacie wygaśnięcia umowy o pracę pracownik nie spełniał warunków nabycia prawa do emerytury nie można uznać, że stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę.

Z takim poglądem zdaniem Sądu I instancji nie sposób się zgodzić. Przejście na emeryturę oznacza utratę statusu pracownika w zamian za uzyskanie statusu emeryta. Rozwiązanie stosunku pracy może być zakwalifikowane jako pozostające w związku z przejściem na emeryturę wtedy, gdy wywołuje skutek w sferze stosunku ubezpieczenia społecznego, wyrażający się uzyskaniem prawa do świadczeń, czy też wznowieniem ich wypłaty. Pojęciowo i funkcjonalnie przejście na emeryturę jest związane z ustaniem stosunku pracy. Za datę przejścia na emeryturę lub rentę należy uważać albo datę rozwiązania stosunku pracy po uprzednim przyznaniu pracownikowi jednego z tych świadczeń, albo datę przyznania świadczenia, jeżeli nastąpiło ono po rozwiązaniu stosunku pracy na wniosek złożony w czasie zatrudnienia. W tym też terminie powstaje roszczenie pracownika o wypłatę odprawy (por. wyrok SN z 2 października 1990 r., I PR 284/90, (...) 1991, nr 7, s. 15).

Sąd Rejonowy podkreślił, że prawo do odprawy nie jest uzależnione ani od sposobu rozwiązania stosunku pracy, ani od tego, który z podmiotów dokonuje jego rozwiązania. Odprawa przysługuje pracownikowi także wówczas, gdy przejście na emeryturę następuje w zbiegu z innymi przyczynami rozwiązania stosunku pracy. Należy bowiem podkreślić, że przepis art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. wiąże prawo do odprawy emerytalnej z ustaniem, nie zaś z rozwiązaniem stosunku pracy, a zatem nie różnicuje przyczyn ustania tego stosunku, formułując jedynie wymóg, aby to zdarzenie bezpośrednio poprzedzało, "pozostawało w związku" - szeroko rozumianym - z faktem przejścia na emeryturę. Według Sądu meriti wystarczy więc, że występuje określone następstwo w czasie między rozwiązaniem stosunku pracy, a uzyskaniem emerytury. Z tego względu 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, za czym przemawia również powszechny charakter tego świadczenia. Według Sądu Rejonowego nawet wygaśnięcie stosunku pracy wskutek upływu czasu na jaki zawarto umowę o pracę nie wyklucza jego związku z przejściem na emeryturę, tym bardziej więc nie może być mowy o uchynieniu tego związku w razie ustania stosunku pracy wskutek wypowiedzenia, czy też rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Normatywny związek ujęty w art. 92<sup>1</sup> § 1 kp. należy rozumieć w ocenie Sądu Rejonowego w ten sposób, że gdyby nie ustanie stosunku pracy, to pracownik spełniający warunki do renty lub emerytury nie wystąpiłby o przyznanie jednego z tych świadczeń. Nie jest więc ważny zamiar pracownika skorzystania z tych świadczeń, lecz rzeczywisty, obiektywny skutek w postaci skorzystania z przyznanego świadczenia rentowego lub emerytalnego w związku z ustaniem stosunku pracy. W ocenie Sądu I instancji wyrażenie "w związku" jest szersze od wyrażenia "z powodu", czy też "pracownikowi przechodzącemu na emeryturę" 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. Prawo do odprawy nie jest uzależnione od sposobu rozwiązania umowy o pracę, od tego która ze stron dokonała takiego rozwiązania, jak również od charakteru umowy i czasu jej trwania, przy czym przewidziany w przepisach regulujących prawo do odprawy związek między rozwiązaniem stosunku pracy, a nabyciem prawa do emerytury, może mieć nie tylko charakter czasowy, przyczynowy, ale także funkcjonalny (por. m.in. uchwała SN z 29 maja 1989 r., III PZP 19/89, OSNCP 1990, z. 4-5, poz. 61; uchwała SN z 4 czerwca 1991 r., I PZP 17/91, OSNCP 1992, z.3, poz. 37; wyrok SN z 25 czerwca 1993 r., I PZP 27/93 - I PR 5/93; wyrok SN z 8 grudnia 1993 r., I PRN 111/93; OSNCP 1994, z. 12, poz. 243; uchwała SN z 6 sierpnia 1998 r., III ZP 22/98, OSNP 1998/24/713; wyrok SN z 28 lipca 1999 r., I PKN 174/99, OSNAPiUS 2000/21/786; uchwała SN z 7 stycznia 2000 r., III ZP 18/99, OSNP 2000/24/888).

Z powoływanego powyżej orzecznictwa Sądu Najwyższego zdaniem Sądu meriti wprost wynika, że związek określony w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. może mieć nie tylko charakter przyczynowy, czasowy, ale także funkcjonalny - wystąpienie choćby jednego z tych powiązań wystarcza zatem dla spełnienia normatywnej przesłanki warunkującej przyznanie odprawy.

Rozerwanie związku pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy, a przejściem na emeryturę, stanowiącego przesłankę uzyskania odprawy emerytalnej, może nastąpić zdaniem Sądu Rejonowego jedynie wtedy, gdy po ustaniu dotychczasowego zatrudnienia pracownika mającego ustalone prawo do emerytury, podjął on pracę u innego pracodawcy, w tej sytuacji bowiem tylko ten ostatni pracodawca będzie obowiązany do wypłaty świadczenia z art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p.

Z uwagi na jednorazowy charakter odprawy emerytalnej i rentowej, nie skorzysta z niej również pracownik, który otrzymał odprawę w związku z przejściem na rentę (emeryturę), a następnie podjął zatrudnienie, które ustało w związku z "ponownym" przejściem na emeryturę (rentę). Nie będzie też oznaczało przejścia na emeryturę, uzasadniającego wypłatę odprawy, rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika, któremu w czasie trwania zatrudnienia przysługiwał nieprzerwanie status emeryta i który z tego tytułu pobierał przez ten czas świadczenia emerytalne i nadal uzyskuje je po ustaniu stosunku pracy. W ocenie Sądu I instancji żadna z wyżej wymienionych sytuacji nie wystąpiła jednak w realiach niniejszej sprawy.

Reasumując według Sądu I instancji, wbrew twierdzeniom strony pozwanej, w stosunku do powoda zostały spełnione wszystkie przesłanki pozwalające na przyznanie mu odprawy emerytalnej. Rozwiązanie stosunku pracy poprzedzało rozpoczęcie korzystania ze świadczeń emerytalnych, zaś powód w czasie zatrudnienia nie pobierał emerytury. Zarówno we wniosku o rozwiązanie stosunku pracy jak i w porozumieniu rozwiązującym umowę o pracę wyraźnie wskazano, iż ustanie stosunku pracy następuje "w związku z zamiarem przejścia pracownika na emeryturę". Szerokie rozumienie pojęcia w związku". jak wyżej wskazano, pozwala na przyjęcie, że rozwiązanie umowy o pracę przez powoda nastąpiło w związku z przejściem na emeryturę, mimo iż przyznanie świadczenia emerytalnego nastąpiło już po ustaniu stosunku pracy. Zdaniem Sądu I instancji zaistniał bowiem obiektywny stan rzeczy, z którego wynika, że po rozwiązaniu stosunku pracy powód nie podjął zatrudnienia, lecz przeszedł dwa dni później na emeryturę. Wystąpienie określonego następstwa w czasie pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy, a uzyskaniem emerytury, przy zaakceptowaniu poglądu, w myśl którego ustawodawca nie różnicuje przyczyn ustania stosunku pracy warunkującego prawo do odprawy emerytalnej, jest zdaniem Sądu Rejonowego wystarczające dla stwierdzenia, że zaistniały wszelkie przyczyny uzasadniające przyznanie odprawy stronie powodowej.

Mając na uwadze powyższe Sąd I instancji zasądził na rzecz powoda tytułem odprawy emerytalnej kwotę 18.089,01 złotych, tj. kwotę przedstawioną przez stronę pozwaną jako hipotetyczną wysokość odprawy emerytalnej powoda.

W zakresie żądania zasądzenia odsetek Sąd Rejonowy zważył, iż stosownie do przepisu art. 481 § 1 k.c., stanowiącego - zgodnie z dyspozycją art. 359 § 1 K.c. - formalne, ustawowe źródło odsetek, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, choćby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Istotne jest więc ustalenie momentu, w którym dłużnik opóźnił się ze spełnieniem świadczenia. Sąd Rejonowy przytoczył treść art. 476 k.c. Według Sądu I instancji zobowiązanie do zapłaty odprawy emerytalnej powoda stawało się wymagalne z dniem nabycia przez niego uprawnień emerytalnych, co miało miejsce w dniu 27 lipca 2018 roku, a zatem należało zasądzić odsetki poczynając od dnia następnego, zgodnie z żądaniem powoda.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądzając obowiązek ich zwrotu od pozwanego, jako strony przegrywającej na rzecz powoda. Na koszty poniesione przez M. S. według Sądu I instancji złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 2700 złotych - § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie.

O kosztach sądowych w postaci opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 300).

Sąd I instancji nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

Apelację od w/w wyroku złożyła pozwana reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika i zaskarżyła w/w wyrok w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

I. naruszenie przepisów prawa materialnego:

- a. art. 92<sup>1</sup> § 1 kodeksu pracy przez przyjęcie, że spełnione zostały przesłanki do uzyskania przez powoda odprawy emerytalnej;

II. naruszenie przepisów prawa procesowego:

a. art. 233 k.p.c. przez błędną ocenę dowodów przez przyjęcie, że przedstawione w sprawie dowody uzasadniają uwzględnienie powództwa.

b. art. 6 k.c. - poprzez przyjęcie iż zostały udowodnione okoliczności uzasadniające przyznanie powodowi odprawy emerytalnej.

W konsekwencji skarżąca wniosła o rozpatrzenie apelacji i o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa w całości ewentualnie o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych za obydwie instancje.

Powód reprezentowany przez pełnomocnika wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Odnosząc się do zarzutów apelacji stwierdzić należy, że orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd II instancji w pełni aprobuje i przyjmując ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, jako własne, jednocześnie stwierdził, że nie zachodzi obecnie potrzeba powielania w tym miejscu tych ustaleń. Wskazać należy, że w myśl utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, jeżeli uzasadnienie orzeczenia pierwszoinstancyjnego sporządzonego zgodnie z wymaganiami art. 328§2 k.p.c. spotyka się z pełną aprobatą sądu drugiej instancji to wystarczy, że da on temu wyraz w treści uzasadnienia swego orzeczenia, bez powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych i wnioskowań prawniczych zawartych w motywach zaskarżonego orzeczenia (vide wyrok SN z 5.11.1998r., I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999/24/, por. postanowienie SN z 22 kwietnia 1997 r., sygn. akt II UKN 61/97 - OSNAP 1998 r. Nr 3, poz. 104; wyrok SN z 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97 - OSNC 1999 r., z. 3, poz. 60; wyrok SN z 12 stycznia 1999 r., sygn. akt I PKN 21/98 - OSNAP 2000, Nr 4, poz. 143).

Sąd podziela również prezentowane rozważania prawne i przytoczone przez Sąd Rejonowy na poparcie swoje stanowiska tezy z orzecznictwa Sądu Najwyższego.

Chybione są natomiast podniesione w apelacji zarzuty.

Zawarta w uzasadnieniu apelacji argumentacja strony skarżącej sprowadza się w istocie do jednego zarzutu błędnej oceny materiału dowodowego, co w konsekwencji miało doprowadzić do naruszenia prawa materialnego (art. 91<sup>1</sup> § 1 kp) z uwagi na błędne uznanie, że spełnione zostały przesłanki do uzyskania przez powoda odprawy emerytalnej.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Z kolei w świetle zaś art. 328 § 2 k.p.c., uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania Sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem 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 (postanowienie SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 stycznia 2004r. w sprawie II CK 349/2002 to zasadniczo na stronach postępowania spoczywa obowiązek dostarczenia materiału procesowego. To strony mają dążyć do wyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności sprawy, nie mogą być bierne i liczyć na skorzystanie ze środka odwoławczego. Ponadto, w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2007r. II CSK 332/2007 podniesiono, że powód powinien udowodnić fakty pozytywne, które stanowią podstawę jego powództwa, a pozwany, jeżeli faktów tych nie przyznaje ma obowiązek udowodnienia okoliczności niweczących prawo powoda.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd I instancji ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom strony apelującej – prawidłowa. Zarzuty skarżącej sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Jednocześnie jednak w apelacji pozwana skutecznie nie wykazała, że materiał dowodowy w sprawie był oceniony nieprawidłowo a ostatecznie wywiedzione przez Sąd wnioski były nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne.

Odmienne ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez pozwaną, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

Wbrew twierdzeniom strony pozwanej Sąd I instancji wszechstronnie rozważył cały zebrany w sprawie materiał dowodowy, odniósł się do wszystkich dowodów, wskazał, którym dowodom dał wiarę. Zaskarżone rozstrzygnięcie zawiera w sobie prawidłową ocenę zgromadzonych w sprawie dowodów w postaci zeznań świadka, którym dał wiarę, korespondujących z przesłuchaniem stron i dokumentami. Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący, jasny, logiczny i czytelny dał temu wyraz w pisemnych motywach rozstrzygnięcia, a następnie w pełni prawidłowo uznał na podstawie całokształtu materiału dowodowego, że spełnione zostały przesłanki do uzyskania przez powoda odprawy emerytalnej.

W ocenie Sądu Okręgowego skarżący nie sprostał wykazaniu za pomocą argumentów jurydycznych wadliwości oceny dokonanej przez Sąd I instancji.

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny powództwa pod względem materialno - prawnym, zaś jego rozważania w tym zakresie są prawidłowe i wynikają zarówno z prawidłowych ustaleń faktycznych jak i z przeprowadzonej oceny dowodów zebranych w toku procesu. Niezasadne są w tym zakresie zarzuty naruszenia przez Sąd przepisu art. 91<sup>1</sup> § 1 k.p.

Spór w niniejszej sprawie pomiędzy stronami dotyczył bowiem okoliczności, czy istniał związek między ustaniem stosunku pracy M. S. u skarżącego a jego przejściem na emeryturę.

Stosownie do treści art. 92<sup>1</sup> §1 kp pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy **ustal w związku z przejściem na rentę lub emeryturę**, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, przy czym – stosownie do treści art. 92<sup>1</sup> § 2 k.p. – pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Powyższy przepis zawiera ogólną regulację ustanawiającą prawo pracownika do odprawy emerytalnej, w której zawarte zostały minimalne uprawnienia pracownika z tytułu rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, które to uprawnienia w układach zbiorowych pracy i regulaminach wynagradzania mogą być – co oczywiste – ukształtowane w sposób korzystniejszy dla pracownika.

W świetle powołanych przepisów nie budzi wątpliwości, iż przesłanką nabycia przez pracownika prawa do odprawy emerytalnej jest: spełnienie przez pracownika warunków uprawniających do emerytury, przejście na emeryturę, rozwiązanie stosunku pracy z pracodawcą, istnienie związku przyczynowego między rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę.

Jak przy tym wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11.10.2007 r. w sprawie III PK 40/07, opubl. LEX nr 338805 co także podkreślił Sąd meriti, użyte w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. sformułowanie „przejście na emeryturę” oznacza zamianę statusu pracownika lub pracownika-emeryta na status wyłącznie emeryta, w związku z czym przewidziana w tym przepisie odprawa emerytalna przysługuje pracownikowi, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w związku z tak rozumianym przejściem pracownika na emeryturę, choćby ją wcześniej pobierał, chyba że już wcześniej skorzystał z uprawnienia do tej odprawy.

W świetle **zapisu** art. 92<sup>1</sup> §1 kp **jednym z warunków koniecznych do uzyskania odprawy jest ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę (rentę)**. Orzecznictwo dotyczące kwestii związanych z nabyciem prawa do odprawy emerytalnej (rentowej) przyjmuje, że pracownik nabywa prawo do odprawy emerytalnej lub rentowej wówczas, gdy **staje się emerytem lub rencistą w związku z ustaniem stosunku pracy**, przy czym związek ten może być rozumiany w sposób wieloraki (vide uzasadnienie wyroku SA w Warszawie z dnia 26.07.2018r. sygn. akt III APa 53/17).

Podkreślić w tym miejscu należy, że związek między ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę jest ujmowany szeroko w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

Nabycie prawa do tego świadczenia jak słusznie uznał Sąd Rejonowy nie musi wobec tego stanowić przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Związek między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury może mieć charakter przyczynowy (rozwiązanie stosunku pracy następuje dlatego, że pracownikowi przysługuje prawo do świadczenia), czasowy (rozwiązanie stosunku pracy zbiega się w czasie z nabyciem prawa do świadczenia niezależnie od przyczyny rozwiązania stosunku pracy), 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, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje przed spełnieniem warunków uprawniających do emerytury, ale nabycie prawa do tego świadczenia i przyznanie świadczenia po ustaniu zatrudnienia jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej rozwiązanie stosunku pracy.** ( tak wyrok z dnia 8 grudnia 1993 r., I PRN 111/93, OSNCP rok 1994, z. 12, poz. 243; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2000 r., III ZP 18/99, OSNP 2000 nr 24, poz. 888; także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 149/10, i tam powołane orzecznictwo).

Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie uznał, 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** (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 224/10).

Sąd Rejonowy trafnie uwypuklił zatem okoliczność, iż użyty w przepisie art. 92<sup>1</sup> §1 kp zwrot "w związku" jest szerszy od wyrażenia "z powodu", czy też "pracownikowi przechodzącemu na emeryturę" 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.

Ważne dla stwierdzenia związku przejścia na emeryturę i rentę z rozwiązaniem stosunku pracy jest to, że nie można tracić z pola widzenia okoliczności, **że rozwiązanie stosunku pracy doprowadziło do skorzystania przez pracownika z przysługujących mu uprawnień z ubezpieczenia społecznego** (vide uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2000 r., III ZP 18/99, OSNP rok 2000, nr 24, poz. 888). 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**.

W niniejszej sprawie, jak wynika z przeprowadzonych ustaleń faktycznych M. S. na podstawie porozumienia stron zakończył z dniem 25.07.2018 r. zatrudnienie u strony pozwanej. Powód uzyskał z dniem 27.07.2018 r. prawo do emerytury i nie podjął pracy u innego pracodawcy zmieniając tym samym status pracownika –na status wyłącznie emeryta. W tej sytuacji zmiana statusu pracownika na status wyłącznie emeryta była konsekwencją rozwiązania przez skarżącego z M. S. umowy o pracę, gdyż rozwiązanie z powodem stosunku pracy z dniem 25.07.2018 r. **doprowadziło do skorzystania przez niego z uprawnień emerytalnych**.

W tym stanie rzeczy w ocenie Sądu Okręgowego należy uznać, iż przyznanie prawa do emerytury nastąpiło **w niedalekiej przyszłości po rozwiązaniu stosunku pracy**. Bez wątplenia istnieje bowiem czasowy, przyczynowy i funkcjonalny związek pomiędzy ustaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury przez powoda – w rozumieniu omówionym powyżej.

Trzeba zatem uznać, iż powodowi przysługuje prawo do odprawy emerytalnej w wysokości zgodnej z treścią przepisu art. 92<sup>1</sup>§1 kp w zw. z § 9 ust. 1 lit. c Regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych u skarżącego.

Mając na względzie wszystkie wskazane wyżej okoliczności zarzuty apelacji okazały się nieskuteczne i nie mogą prowadzić do zmiany bądź uchylenia zaskarżonego orzeczenia. Sąd Rejonowy w sposób właściwy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i na tej podstawie, zgodnie z obowiązującymi normami prawa materialnego uznał, że spełnione zostały przesłanki do uzyskania przez powoda odprawy emerytalnej.

W tym stanie rzeczy, na mocy art. 385 k.p.c., Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanego jako bezzasadną.

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie o art. 98 k.p.c. i § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust.1 pkt 2 oraz § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie ( tj. Dz. U. z 2015 r., poz.1800).

Przewodniczący: Sędziowie: