

Sygn. VPa 37/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 grudnia 2015 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz

Sędziowie: SSO Beata Łapińska (spr.)

SSR del. Marcin Wojciechowski

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 15 grudnia 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa P. C.

przeciwko (...)

o odprawę rentową

na skutek apelacji pozwanego (...) od wyroku Sądu Rejonowego

w Bełchatowie IV Wydziału Pracy z dnia 29 grudnia 2014r. sygn. IV P 258/14

- 1. zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że oddala powództwo i zasądza od powoda P. C. na rzecz pozwanego (...) kwotę 1800,00 (jeden tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu,*
- 2. zasądza od powoda P. C. na rzecz pozwanego (...) kwotę 900,00 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.*

Sygn. akt V Pa 37/15

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 1 kwietnia 2014 roku skierowanym przeciwko (...) S.A. Oddział Elektrownia (...) w R. powód P. C. wnosił o zasądzenie na jego rzecz odprawy rentowej w kwocie 25.728,45 zł z ustawowymi odsetkami oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu podał, iż z dniem 30 listopada 2012 roku rozwiązał stosunek pracy z pozwaną w ramach Programu Dobrowolnych Odejsć. Z tego tytułu otrzymał odszkodowanie na zasadach określonych w tym programie. Rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie art. 30 § 1 k.p. oraz przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Przed rozwiązaniem stosunku pracy powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, a po rozwiązaniu stosunku pracy zostało mu przyznane świadczenie rehabilitacyjne, a następnie renta z tytułu niezdolności do pracy. Pozwany pracodawca odmówił powodowi wypłaty odprawy rentowej powołując się

na oświadczenie o zrzeczeniu się wszelkich odpraw w związku z otrzymaniem odszkodowania w ramach Programu Dobrowolnych Odejść.

W odpowiedzi na pozew z dnia 24 kwietnia 2014 roku pozwana (...) S.A. Oddział Elektrownia (...) w R., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwana podniosła, że przystąpienie do Programu Dobrowolnych Odejść odbywało się na zasadzie pełnej dobrowolności, poprzez złożenie przez pracownika propozycji rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z przyczyn nie dotyczących pracownika. Powód podjął decyzję o rozwiązaniu umowy w taki sposób. W dniu 30 listopada 2012 roku nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę z powodem. Z tytułu świadczeń z Programu Dobrowolnych Odejść została mu przyznana i wypłacona kwota 26 miesięcznych wynagrodzeń i kwota 3 miesięcznych wynagrodzeń stosownie do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników – łącznie kwota 184.013,82 zł. W przypadku powoda rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło za porozumieniem stron, na wniosek powoda, w związku ze skorzystaniem przez niego z Programu Dobrowolnych Odejść. Oznacza to, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło w związku z uzyskaniem przez niego prawa do renty, co powoduje, że nie zostały spełnione przesłanki do uzyskania prawa do odprawy rentowej.

Nadto pełnomocnik pozwanej wskazywał, że we wniosku o przystąpienie do Programu Dobrowolnych Odejść, część C i D powód złożył oświadczenie, że wypłata świadczeń z Programu zaspokaja w pełni wszystkie jego roszczenia wynikające z Umów Społecznych, wszelkich przepisów ustawowych, wewnątrzzakładowych i Zakładowego (...)

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska.

Wyrokiem z dnia 29 grudnia 2014 roku Sąd Rejonowy w Bełchatowie w sprawie o sygn. akt IV P 258/14 zasądził od pozwanej (...) S.A. Oddział Elektrownia (...) w R. na rzecz powoda P. C. kwotę 25.728,45 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty oraz nakazał pobrać od pozwanej (...) S.A. Oddział Elektrownia (...) w R. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bełchatowie kwotę 1.287 zł tytułem opłaty od pozwu.

Sąd Rejonowy ustalił, że P. C. był pracownikiem pozwanej (...) S.A. Oddział Elektrownia (...) w R. w okresie od dnia 26 maja 1983 roku do dnia 30 listopada 2012 roku. Stosunek pracy pomiędzy stronami został rozwiązany na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 k.p. oraz ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W dniu 23 stycznia 2012 roku powód złożył wniosek o przystąpienie do Programu Dobrowolnych Odejść, realizowanego w (...) S.A. Oddział Elektrownia (...) w R., na zasadach określonych w Regulaminie tego Programu, wnosząc o rozwiązanie umowy o pracę w dacie uzyskania przez niego prawa do świadczenia przedemerytalnego. Po złożeniu tego wniosku powód prowadził korespondencję z pracodawcą w sprawie wysokości świadczeń z Programu. Pracodawca uznał żądania powoda co do wysokości świadczeń za niezgodne z Regulaminem Programu i pismem z dnia 20 lutego 2012 roku poinformował P. C., iż według obowiązujących przepisów emerytalnych nabędzie on prawo do świadczenia przedemerytalnego z dniem 10 listopada 2012 roku. Jednocześnie pracodawca zaproponował jako datę rozwiązania stosunku pracy z powodem dzień 30 listopada 2012 roku. W dniu 16 marca 2012 roku powód ostatecznie podjął decyzję o skorzystaniu z Programu Dobrowolnych Odejść, podpisując część C wniosku – uzgodnienia stron umowy o pracę. Równocześnie powód złożył oświadczenie, zawarte w części D, że wypłata świadczeń z Programu Dobrowolnych Odejść stanowi zaspokojenie wszelkich jego roszczeń wynikających z Umów Społecznych oraz wszelkich przepisów ustawowych i wewnątrzzakładowych, w tym Zakładowego (...)

Zasady dotyczące możliwości skorzystania z Programu Dobrowolnych Odejść oraz zasady naliczania świadczeń uregulowane zostały w Regulaminie Programu Dobrowolnych Odejść w (...) S.A. Oddział Elektrownia (...) w R.. W § 3 pkt 3 Regulaminu postanowiono, że skorzystanie przez uprawnionego pracownika z Programu wyłącza prawo tego pracownika do odszkodowań i rekompensat z Umów Społecznych oraz prawo do odpraw i odszkodowań przysługujących temu pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z innych tytułów, w tym z Zakładowego

(...) W punkcie 4 § 3 wskazano, że dobrowolne odszkodowanie wypłacone uprawnionemu pracownikowi w ramach Programu, stanowi kwotę wypłacaną przez pracodawcę w celu zaspokojenia wszelkich roszczeń tego pracownika ze stosunku pracy, związanych z rozwiązaniem umowy o pracę.

W dniu 21 listopada 2012 roku strony stosunku pracy zawarły umowę, w której ustaliły, że w związku z przystąpieniem powoda do Programu Dobrowolnych Odejść w dniu 30 listopada 2012 roku nastąpi rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę. Umowa określała, iż w związku z rozwiązaniem stosunku pracy powodowi będą przysługiwać świadczenia: dobrowolne odszkodowanie z tytułu Programu Dobrowolnych Odejść w wysokości 26 odpraw - wynagrodzeń miesięcznych pracownika, liczonych jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w kwocie 161.513,82 zł oraz odprawa ustawowa w wysokości 3 wynagrodzeń miesięcznych pracownika obliczona według postanowień ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w kwocie 22.500 zł. W umowie zawarto także postanowienie, że na wniosek powoda powyższe świadczenia zostaną wypłacone w dwóch ratach.

W okresie od dnia 15 czerwca 2012 roku do dnia 13 grudnia 2012 roku P. C. był niezdolny do pracy. W tym czasie pobierał początkowo wynagrodzenie za czas choroby, a następnie zasiłek chorobowy. W dniu 22 października 2012 roku w pozwanym zakładzie pracy powód podpisał przygotowany wniosek o rentę z tytułu niezdolności do pracy. W okresie od dnia 14 grudnia 2012 roku do dnia 11 czerwca 2013 roku powód pobierał świadczenie rehabilitacyjne, a od dnia 12 czerwca 2013 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. przyznał mu prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy do dnia 31 lipca 2015 roku.

W piśmie z dnia 11 października 2013 roku P. C. zwrócił się do pozwanej pracodawcy o przyznanie mu uprawnień należnych emerytom i rencistom pozwanego oraz o wypłatę odprawy rentowej w wysokości 3,5 miesięcznego wynagrodzenia, zgodnie z układem zbiorowym. W odpowiedzi z dnia 12 listopada 2013 roku pozwana (...) S.A. Oddział Elektrownia (...) w R. odmówiła powodowi wypłaty odprawy rentowej wskazując, że w części D wniosku o przystąpienie do Programu Dobrowolnych Odejść powód oświadczył, iż wypłata świadczeń z Programu stanowi zaspokojenie wszelkich jego roszczeń wynikających z Umów Społecznych oraz wszelkich przepisów ustawowych i wewnątrzzakładowych, w tym Zakładowego (...)

W (...) S.A. Oddział Elektrownia (...) w R. obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. W załączniku Nr(...) do Zakładowego (...) określone zostały zasady wypłacania odpraw pieniężnych w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Obliczona na podstawie postanowień Zakładowego (...) odprawa rentowa dla powoda, po 35 latach pracy, stanowiła kwotę 25.738,45 zł.

W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy był wystarczający dla potrzeb wydania rozstrzygnięcia. Sąd I instancji ustalił stan faktyczny na podstawie dowodów zgromadzonych w sprawie, w szczególności w oparciu o dowody z dokumentów zawartych w aktach osobowych powoda i aktach sprawy.

Zdaniem Sądu Rejonowego stan faktyczny był w zasadzie bezsporny, istotą sprawy był spór, co do interpretacji prawa.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał powództwo za zasadne.

Sąd Rejonowy powołał się na przepis art. 92¹ § 1 k.p. którego treść stanowi, że 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 zważył, że z dosłownego brzmienia przepisu można wywnioskować, że są cztery przesłanki nabycia prawa do odprawy emerytalnej lub rentowej: spełnienie przez pracownika warunków uprawniających do jednego z tych świadczeń, przejście na emeryturę lub rentę, rozwiązanie stosunku pracy oraz związek między rozwiązaniem stosunku pracy i przejściem na emeryturę lub rentę.

Sąd Rejonowy wskazał, że przejście 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.

Sąd I instancji podniósł, że 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.

Sąd Rejonowy wskazał, że 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 wprawdzie przed ustaleniem prawa do świadczenia, ale przyznanie świadczenia jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej ustanie zatrudnienia (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 29 maja 1989 roku w sprawie o sygn. akt III PZP 19/89, OSNCP 1990, nr 4-5, poz. 61 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 1993 roku w sprawie o sygn. akt I PRN 111/93, OSNCP 1994, nr 12, poz. 243). Sąd Rejonowy, powołując się na linię orzecniczą Sądu Najwyższego, podniósł że 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 (uchwały Sądu Najwyższego: z dnia 4 czerwca 1991 roku w sprawie o sygn. akt I PZP 17/91, OSNCP 1992, nr 3, poz. 37, z dnia 19 sierpnia 1992 roku oraz z dnia 7 stycznia 2000 roku w sprawie o sygn. akt III ZP 18/99, OSNAPiUS 2000, nr 24, poz. 888), albo jeżeli zgłosił wniosek o to świadczenie przed ustaniem zatrudnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1994 roku w sprawie o sygn. akt I PRN 10/94, OSNAPiUS 1994, nr 1, poz. 12 i uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2011 roku w sprawie o sygn. akt II PK 149/10, opubl. LEX nr 794983).

Sąd I instancji z przywołanej linii orzecniczej Sądu Najwyższego wyciągnął wniosek, że związek między ustaniem stosunku pracy a przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę jest ujmowany szeroko. Do nabycia prawa do odprawy nie jest konieczne, aby rozwiązano stosunek pracy z powodu przejścia pracownika na rentę lub emeryturę. Sąd Rejonowy powołał się również na treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 roku w sprawie o sygn. akt I PKN 174/99, OSNAPiUS 2000, nr 21, poz. 786, wskazując że przepis art. 92¹ § 1 k.p. wiąże prawo do odprawy emerytalnej z ustaniem, nie zaś z rozwiązaniem stosunku pracy.

Sąd Rejonowy, powołując się na przyjętą doktrynę, wskazał że przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie ma wpływu na prawo do tej odprawy. 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 (komentarze do art. 92⁽¹⁾ k.p., Barbara Wagner, Eliza Maniewska, opublikowane w systemie LEX).

Sąd I instancji powołał się również na treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2012 roku w sprawie o sygn. akt I PK 229/11, opubl. LEX nr 1232231, wskazując że przejściem na emeryturę w rozumieniu art. 92¹ k.p. jest zmiana statusu pracownika na status emeryta, co następuje z reguły jednocześnie z rozwiązaniem stosunku pracy, ale może też nastąpić później ze względu na datę złożenia wniosku lub np. z powodu korzystania z zasiłku chorobowego. Sąd Rejonowy podniósł, że w przywołanym wyroku Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że 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 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2005 roku w sprawie o sygn. akt II PK 235/04, OSNAPiUS 2000, nr 18, poz. 286).

Sąd Rejonowy, powołując się na powyższe rozważania i powołane orzecznictwa Sądu Najwyższego, podniósł że powód P. C. spełnił warunki do uzyskania prawa do odprawy rentowej. Powód jeszcze w czasie trwania zatrudnienia u pozwanej był niezdolny do pracy z powodu choroby. Niezdolność ta trwała nieprzerwanie od dnia 15 czerwca 2012 roku do dnia 13 grudnia 2012 roku. W tym czasie pobierał wynagrodzenie za czas choroby i zasiłek chorobowy (od dnia 1 grudnia 2012 roku zasiłek po ustaniu zatrudnienia). W dniu 22 października 2012 roku w pozwanym zakładzie pracy powód podpisał przygotowany przez pracodawcę wniosek o rentę z tytułu niezdolności do pracy. Zanim jednak uzyskał prawo do renty, w okresie od dnia 14 grudnia 2012 roku do dnia 11 czerwca 2013 roku, pobierał świadczenie rehabilitacyjne. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. przyznał P. C. prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy od dnia 12 czerwca 2013 roku do dnia 31 lipca 2015 roku.

W ocenie Sądu I instancji między rozwiązaniem stosunku pracy przez powoda a nabyciem przez niego prawa do renty istniał związek funkcjonalny. Została bowiem zachowana ciągłość świadczeń przysługujących powodowi w związku z niezdolnością do pracy, a niezdolność ta powstała jeszcze w trakcie trwania stosunku pracy. Natomiast zdaniem Sądu I instancji bez wpływu na spełnienie przesłanek do odprawy rentowej pozostawał sposób rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Rejonowy dodatkowo podniósł, że powód nie mógł zrzec się prawa do odprawy rentowej, gdyż zgodnie z przyjętą linią orzecniczą Sądu Najwyższego, pracownik nie może zrzec się odprawy przez żadną czynność prawną. Zatem oświadczenie powoda złożone we wniosku o przystąpienie do Programu Dobrowolnych Odejść, iż wypłata świadczeń z Programu stanowi zaspokojenie wszelkich jego roszczeń wynikających z Umów Społecznych oraz wszelkich przepisów ustawowych i wewnątrzzakładowych, w tym Zakładowego (...)nie mogła odnieść skutku w zakresie pozbawienia powoda odprawy rentowej. Ta czynność powoda, jako sprzeczna z przepisami prawa była nieważna, zgodnie z art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., który stanowi, że czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna. Tym samym zdaniem Sądu Rejonowego nieważne w tym zakresie były postanowienia Regulaminu Programu Dobrowolnych Odejść wskazujące, że skorzystanie przez uprawnionego pracownika z Programu wyłącza prawo tego pracownika do odszkodowań i rekompensat z Umów Społecznych oraz prawo do odpraw i odszkodowań przysługujących temu pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z innych tytułów, w tym z Zakładowego (...)

Sąd I instancji wskazał, że przepisy wewnątrzzakładowe nie mogą w sposób mniej korzystny regulować praw pracownika, niż przepisy kodeksu pracy i nie mogą wyłączać stosowania przepisów rangi ustawowej.

W ocenie Sądu Rejonowego pozwany pracodawca dokonał niewłaściwej interpretacji przepisów i bezprawnie odmówił powodowi wypłaty odprawy rentowej.

Tym samym Sąd I instancji na podstawie art. 92¹ § 1 k.p. zasądził na rzecz powoda odprawę rentową w wysokości wynikającej z postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, obowiązującego w pozwanej (...) S.A. Oddział Elektrownia (...) w R.. O odsetkach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (Dz.U.2014.1025.j.t. ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. Sąd I instancji nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.287 zł tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik pozwanej zaskarżając go w całości, jednocześnie zarzucając:

1. naruszenie art. 92¹ § k.p. oraz przepisów Załącznika nr 13 do Zakładowego (...) (...) S.A. Oddział Elektrownia (...) w R. poprzez uznanie, że istnieje związek pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy P. C., a uzyskaniem przez niego prawa do renty;

2. naruszenie art. 84 k.p. poprzez uznanie, że przepis ten ma zastosowanie w niniejszej sprawie;

3. naruszenie art. 8 k.p. poprzez nieuznanie, że żądanie odprawy rentowej stanowi nadużycie prawa w sytuacji zawarcia przez powoda umowy z pozwaną co do przyczyn i trybu rozwiązania stosunku pracy i w konsekwencji otrzymanie przez powoda bardzo wysokiego odszkodowania za ustanie zatrudnienia w ramach Programu Dobrowolnych Odejść oraz złożenia przez powoda oświadczenia, że dobrowolne odszkodowanie z Programu zaspokaja jego wszelkie roszczenia związane z rozwiązaniem umowy o pracę.

Pełnomocnik pozwanej wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa lub ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Bełchatowie do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania w obu instancjach.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania za obie instancje według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 15 grudnia 2015 roku pełnomocnik pozwanej poparł apelację, a powód wniósł o jej oddalenie.

Sąd Okręgowy ustalił co następuje:

Apelacja pozwanego jest uzasadniona , choć nie wszystkie zawarte w niej zarzuty okazały się uzasadnione. Podlega ona uwzględnieniu przede wszystkim z tej przyczyny, że Sąd Rejonowy nie dokonał oceny dochodzonego roszczenia z punktu widzenia jego zgodności z zasadami współżycia społecznego oraz ze społeczno- gospodarczym przeznaczeniem tego prawa czym naruszył przepis art. 8 KP poprzez jego niezastosowanie.

Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że 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.

Ma także Sąd ten rację, iż 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 wprawdzie przed ustaleniem prawa do świadczenia, ale przyznanie świadczenia jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej ustanie zatrudnienia. Należy podzielić pogląd Sądu Rejonowego, że 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 albo jeżeli zgłosił wniosek o to świadczenie przed ustaniem zatrudnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1994 roku w sprawie o sygn. akt I PRN 10/94, OSNAPiUS 1994, nr 1, poz. 12 i uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2011 roku w sprawie o sygn. akt II PK 149/10, opubl. LEX nr 794983).

Sąd I instancji z przywołanej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego wyciągnął w ocenie Sądu Okręgowego prawidłowy wniosek, że związek między ustaniem stosunku pracy a przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę jest ujmowany szeroko. Do nabycia prawa do odprawy nie jest konieczne, aby rozwiązano stosunek pracy z powodu przejścia pracownika na rentę lub emeryturę.

Należy zgodzić się z tym sądem, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie ma wpływu na prawo do tej odprawy. 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.

W konsekwencji przytoczonych rozważań Sąd Okręgowy podziela pogląd Sądu I instancji, iż powód P. C. spełnił warunki do uzyskania prawa do odprawy rentowej.

Zawarty zatem w apelacji zarzut naruszenia przepisu art. 92 kp okazał się chybionym.

Ma także rację Sąd Rejonowy, że odprawa rentowa podlega ochronie na równi z wynagrodzeniem za pracę, a zrzeczenie się jej objęte jest zakazem z art. 84 kp.

Sąd Rejonowy oceniając żądanie powoda jako prawnie uzasadnione nie ustosunkował się jednak w ogóle do zgłaszanego w toku postępowania zarzutu pozwanego sprzeczności żądania powoda z zasadami współzycia społecznego oraz ze społeczno gospodarczym przeznaczeniem prawa. Wszak w piśmie z dnia 3 grudnia 2014 r. (k. 104 akt sprawy) pozwany podnosił, iż powód korzystając z Programu Dobrowolnych Odejść zapewnił sobie wypłatę ponad 7 - krotnie wyższą niż gdyby otrzymał odprawę w wyniku rozwiązania stosunku pracy po wyczerpaniu prawa do zasiłku chorobowego i uzyskaniu prawa do renty. Pozwany przy tym podkreślił, iż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z inicjatywy powoda, miało charakter dobrowolny i gwarantowało mu prawo do odszkodowania w wysokości 29 krotności przeciętnego wynagrodzenia u pozwanego i miało mieć związek z uzyskaniem przez powoda prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Sąd Rejonowy nie odniósł się do powyższego zarzutu i nie ocenił żądania powoda w aspekcie art. 8 KP

Sąd Okręgowy jako instancja merytoryczna uznał, iż materiał dowodowy jest pełny i pozwala mu na dokonanie oceny przy uwzględnieniu okoliczności analizowanej sprawy.

Zgodnie z art. 8 kp, nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Przepis art. 8 kp nie zmienia i nie modyfikuje praw wynikających z innych przepisów prawa. Stanowi jedynie upoważnienie dla sądu do dokonania oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Zastosowanie art. 8 kp pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności faktycznej rozpoznawanej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 roku, I PK 558/02, OSNP 2004/4/283). Sięganie po art. 8 kp zawsze powinno mieć charakter wyjątkowy, bowiem prowadzi ono między innymi do osłabienia zasady pewności prawa i w związku z tym wymaga szczególnego wyraźnego uzasadnienia, że w danym stanie faktycznym doszło do zachowań sprzecznych ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współzycia społecznego.

Art. 8 KP ma zastosowanie między innymi przy ocenie zgodności z zasadami współzycia społecznego, a także ze społeczno- gospodarczym przeznaczeniem prawa, skonkretyzowanego i realizowanego przez pracownika roszczenia kierowanego pod adresem pracodawcy. Wyraźnie na ten aspekt zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 lipca 2007 r., I PK 241/06 (OSNP 2008 nr 17-18, poz. 254), w którym badaniu zostało poddane roszczenie pracownika prywatnej szkoły wyższej o zapłatę odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę w zakresie przekraczającym wysokość odszkodowania ustawowego. Sąd Najwyższy zaznaczył w tym wyroku, że w ramach zgodności zgłoszonego roszczenia z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem, należy rozważyć jego zgodność z kompensacyjną funkcją odszkodowania. Wysokość ustalonego umownie i żadanego przez pracownika odszkodowania nie powinna być oderwana od wysokości szkody, jaką poniósł skutek bezprawnego rozwiązania stosunku pracy. Tak więc w sytuacji, gdy pracownik po utracie zatrudnienia wskutek bezprawnych czynności pracodawcy, podejmie (może podjąć) w nieodległej przyszłości zatrudnienie w innym miejscu pracy i na podobnych warunkach płacowych, żądanie wypłaty obiektywnie bardzo wysokiego w stosunku do ustawowego odszkodowania umownego, może nie być objęte

ochroną prawa pracy. W takim przypadku odszkodowanie nie stanowi bowiem kompensaty poniesionej szkody, lecz jest źródłem nieusprawiedliwionych (i niesprawiedliwych) korzyści.

Przenosząc powyższe na grunt analizowanej sprawy warto przytoczyć fakty, jakie legły u podstaw rozwiązania z powodem umowy o pracę oraz warunków finansowych z tym związanych.

Otóż w dniu 23 stycznia 2012 roku powód złożył wniosek o przystąpienie do Programu Dobrowolnych Odejść, realizowanego w (...) S.A. Oddział Elektrownia (...) w R., na zasadach określonych w Regulaminie tego Programu, wnosząc o rozwiązanie umowy o pracę w dacie uzyskania przez niego prawa do świadczenia przedemerytalnego. Po złożeniu tego wniosku powód prowadził korespondencję z pracodawcą w sprawie wysokości świadczeń z Programu. Pracodawca uznał żądania powoda co do wysokości świadczeń za niezgodne z Regulaminem Programu i pismem z dnia 20 lutego 2012 roku poinformował P. C., iż według obowiązujących przepisów emerytalnych nabędzie on prawo do świadczenia przedemerytalnego z dniem 10 listopada 2012 roku. Jednocześnie pracodawca zaproponował jako datę rozwiązania stosunku pracy z powodem dzień 30 listopada 2012 roku. W dniu 16 marca 2012 roku powód ostatecznie podjął decyzję o skorzystaniu z Programu Dobrowolnych Odejść, podpisując część C wniosku – uzgodnienia stron umowy o pracę. Równocześnie powód złożył oświadczenie, zawarte w części D, że wypłata świadczeń z Programu Dobrowolnych Odejść stanowi zaspokojenie wszelkich jego roszczeń wynikających z Umów Społecznych oraz wszelkich przepisów ustawowych i wewnątrzzakładowych, w tym Zakładowego (...)

Zasady dotyczące możliwości skorzystania z Programu Dobrowolnych Odejść oraz zasady naliczania świadczeń uregulowane zostały w Regulaminie Programu Dobrowolnych Odejść w (...) S.A. Oddział Elektrownia (...) w R.. W § 3 pkt 3 Regulaminu postanowiono, że skorzystanie przez uprawnionego pracownika z Programu wyłącza prawo tego pracownika do odszkodowań i rekompensat z Umów (...) oraz prawo do odpraw i odszkodowań przysługujących temu pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z innych tytułów, w tym z Zakładowego (...). W punkcie 4 § 3 wskazano, że dobrowolne odszkodowanie wypłacone uprawnionemu pracownikowi w ramach Programu, stanowi kwotę wypłacaną przez pracodawcę w celu zaspokojenia wszelkich roszczeń tego pracownika ze stosunku pracy, związanych z rozwiązaniem umowy o pracę.

W dniu 21 listopada 2012 roku strony stosunku pracy zawarły umowę, w której ustaliły, że w związku z przystąpieniem powoda do Programu Dobrowolnych Odejść w dniu 30 listopada 2012 roku nastąpi rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę. Umowa określała, iż w związku z rozwiązaniem stosunku pracy powodowi będą przysługiwać świadczenia: dobrowolne odszkodowanie z tytułu Programu Dobrowolnych Odejść w wysokości 26 odpraw - wynagrodzeń miesięcznych pracownika, liczonych jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w kwocie 161.513,82 zł oraz odprawa ustawowa w wysokości 3 wynagrodzeń miesięcznych pracownika obliczona według postanowień ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w kwocie 22.500 zł. W umowie zawarto także postanowienie, że na wniosek powoda powyższe świadczenia zostaną wypłacone w dwóch ratach.

W okresie od dnia 15 czerwca 2012 roku do dnia 13 grudnia 2012 roku P. C. był niezdolny do pracy. W tym czasie pobierał początkowo wynagrodzenie za czas choroby, a następnie zasiłek chorobowy. W dniu 22 października 2012 roku w pozwanym zakładzie pracy powód podpisał przygotowany wniosek o rentę z tytułu niezdolności do pracy. W okresie od dnia 14 grudnia 2012 roku do dnia 11 czerwca 2013 roku powód pobierał świadczenie rehabilitacyjne, a od dnia 12 czerwca 2013 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. przyznał mu prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy do dnia 31 lipca 2015 roku.

W piśmie z dnia 11 października 2013 roku P. C. zwrócił się do pozwanej pracodawcy o przyznanie mu uprawnień należnych emerytom i rencistom pozwanego oraz o wypłatę odprawy rentowej w wysokości 3,5 miesięcznego wynagrodzenia, zgodnie z układem zbiorowym. W odpowiedzi z dnia 12 listopada 2013 roku pozwana (...) S.A. Oddział Elektrownia (...) w R. odmówiła powodowi wypłaty odprawy rentowej wskazując, że w części D wniosku o przystąpienie do Programu Dobrowolnych Odejść powód oświadczył, iż wypłata świadczeń z Programu

stanowi zaspokojenie wszelkich jego roszczeń wynikających z Umów (...) oraz wszelkich przepisów ustawowych i wewnątrzzakładowych, w tym Zakładowego (...)

W (...) S.A. Oddział Elektrownia (...) w R. obowiązywał Zakładowy (...) W załączniku Nr (...) do Zakładowego (...) określone zostały zasady wypłacania odpraw pieniężnych w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Obliczona na podstawie postanowień Zakładowego (...) odprawa rentowa dla powoda, po 35 latach pracy, stanowiła kwotę 25.738,45 zł.

Z ustalonych faktów wynika więc ponad wszelką wątpliwość, iż powód przystępując do (...) wraz z 77 innymi osobami miał świadomość, iż po ustaniu zatrudnienia będzie uprawniony do świadczenia przedemerytalnego, które wypłacane jest w jednakowej wysokości dla wszystkich uprawnionych i wynosiło w dacie ustania 938 zł . Odszkodowanie przyznawane z tytułu dobrowolnych odejść w wysokości 26-krotności przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego u pozwanego oraz dodatkowo 3-miesięczna odprawa z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika , łącznie 29 wynagrodzeń miesięcznych stanowiło kwotę 184 013 zł i miało stanowić rekompensatę za utratę pracy i bardzo niski dochód w postaci świadczenia przedemerytalnego z chwilą ustania stosunku pracy.

Z lektury akt wynika zaś , iż powód po ustaniu stosunku pracy i otrzymaniu odszkodowania w wysokości 184 013 zł (słownie: sto osiemdziesiąt cztery tysiące trzysta trzy złote) uprawniony był do zasiłku chorobowego, na następnie od 14 grudnia 2012 r. do 13 marca 2013 r. świadczenia rehabilitacyjnego w wysokości 90 % podstawy wymiaru , zaś od 11 czerwca 2013 r. w wysokości 75 % podstawy wymiaru. Decyzją z dnia 24 września 2013 r. ZUS przyznał mu prawo do renty w wysokości 3390,85 zł brutto poczynając od czerwca 2013 r. Świadczenie rentowe ma obecnie przyznane na stałe.

Zestawiając powoda z osobami korzystającymi z tego samego programu dobrowolnych odejść należy zwrócić uwagę, iż osoby uprawnione do świadczenia przedemerytalnego z chwilą ustania stosunku pracy otrzymywały wyłącznie kwotę 938,25 zł świadczenia przedemerytalnego , a wypłacone im odszkodowanie miało na celu zrekompensować im zarówno utratę pracy jak i dużo niższe dochody po rozwiązaniu umowy o pracę. Z programu tego nie mogły korzystać osoby ubiegające się o rentę , a sam powód w toku całego zatrudnienia przystępując do (...) łączył swoje odejście z przejściem na świadczenie przedemerytalne.

Powód po ustaniu stosunku pracy otrzymywał najpierw zasiłek chorobowy , który stanowił 75 % jego wynagrodzenia, a następnie świadczenie rehabilitacyjne w podobnej wysokości, co oznacza, iż pomimo utraty pracy wskutek skorzystania z Programu Dobrowolnych Odejść nadal po ustaniu stosunku pracy otrzymywał środki na swoje utrzymanie stanowiące kwotę przeszło 5000 zł brutto przez okres roku, a następnie świadczenie rentowe w kwocie 3-krotnie wyższej niż wysokość świadczenia przedemerytalnego.

Gdyby natomiast powód nie przystąpił do (...) w związku z przejściem na świadczenie przedemerytalne , otrzymałby wyłącznie odprawę rentową w kwocie 25.728 zł , zatem kwotę przeszło siedmiokrotnie niższą niż de facto mu wypłacono.

Warto w tym kontekście podkreślić, iż odprawa emerytalna lub rentowa, chociaż podlega ochronie prawnej na równi z wynagrodzeniem za pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 217/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 419) nie jest wynagrodzeniem w ścisłym słowa tego znaczeniu, lecz świadczeniem płacowym o podobnym do wynagrodzenia charakterze i funkcjach. W literaturze podkreśla się występujący w przedmiotowej odprawie element socjalny, polegający na rekompensowaniu pracownikowi utraty zatrudnienia w związku z zaistnieniem sytuacji życiowych objętych ryzykiem rentowym lub emerytalnym (M. Piankowski: Ochrona pracowniczych świadczeń majątkowych, Oficyna Wydawnicza "Branta", Bydgoszcz 2001 r., s. 70). Odprawa ma na celu więc złagodzenie skutków utraty pracy i przejścia na rentę. Z założenia odprawa emerytalno-rentowa nie spełnia funkcji wychowawczej, lecz ma charakter kompensacyjny.

Przenosząc powyższe na grunt analizowanej sprawy Sąd Okręgowy uznał , iż żądanie powoda w przytoczonym stanie faktycznym zasądzenia na jego rzecz odprawy rentowej jest niezgodne zarówno ze społeczno gospodarczym

przeznaczeniem prawa, jak też z zasadami współżycia społecznego. Powód przystąpił przecież do Programu Dobrowolnych Odejść na swój wniosek. W trakcie zatrudnienia liczył się więc z tym, że jego stosunek pracy ustanie z dniem 30 listopada 2012 r., a po jego ustaniu będzie otrzymywał świadczenie przedemerytalne w kwocie jednakowej dla wszystkich uprawnionych, a mianowicie w wysokości 938, 25 zł.

Kwota odszkodowania stanowiąca równowartość łącznie 29 wynagrodzeń miała w pełni zrekompensować utratę pracy wszystkim pracownikom, którzy zdecydowali się skorzystać z (...) w związku z nabyciem uprawnień do świadczenia przedemerytalnego lub dobrowolnej rezygnacji z pracy. Podobny, kompensacyjny charakter ma odprawa rentowa, która także ma zrekompensować pracownikowi utratę pracy w związku z brakiem po jego stronie zdolności do pracy. Gdyby więc powód nie przystąpił do (...) mógłby skorzystać wyłącznie z odprawy rentowej, czyli świadczenia 7 – krotnie niższego od wypłaconego.

W tej sytuacji wypłacenie powodowi poza odprawami jakie otrzymał z Programu Dobrowolnych Odejść także odprawy rentowej nie jest w ocenie Sądu Okręgowego żadną rekompensatą z tytułu utraty pracy, a jej zasądzenie byłoby w ocenie Sądu Okręgowego jedynie nadmiernie (rażąco) wygórowane. Odprawa w tych okolicznościach stanowiłaby bowiem źródło nieusprawiedliwionego wzbogacenia powoda. Przyznane powodowi odszkodowanie w tym kontekście nie odpowiada więc społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu prawa, skoro nie rekompensuje mu faktu utraty pracy, które zostało zaspokojone odszkodowaniem w wysokości 185 013 zł. Zasądzenie na rzecz powoda odprawy rentowej w kwocie 25 000 zł naruszałoby także zasady współżycia społecznego, gdyż powód wraz z innymi 76 osobami korzystając z (...) miał świadomość, iż odszkodowanie to będzie jedyną i wyłączną rekompensatą za utratę pracy i przejście na świadczenie przedemerytalne w wysokości 1000 zł, które otrzymywałby po ustaniu stosunku pracy. Wiedział też, że program ten nie obejmował osób ubiegających się w dacie przystąpienia do niego o rentę. Przystąpił do programu dobrowolnie uzasadniając swój wniosek prawem do świadczenia przedemerytalnego i chociaż po złożeniu wniosku w tym przedmiocie zachorował i przebywał aż do ustania stosunku pracy i po jego ustaniu na zwolnieniu lekarskim skorzystał w pełni z przysługujących mu z tego tytułu odpraw, nadto po ustaniu stosunku pracy miał wypłacane 75 % wynagrodzenia w miejsce świadczenia przedemerytalnego, z którego ostatecznie zrezygnował, gdyż renta okazała się świadczeniem korzystniejszym. Wypłacenie mu w tej sytuacji odprawy rentowej stawiałoby go w dużo korzystniejszej sytuacji niż osoby, które wraz z nim odeszły w ramach Programu Dobrowolnych Odejść, których dochód po ustaniu stosunku pracy jest trzykrotnie niższy niż ten uzyskiwany przez powoda, co w ocenie Sądu Okręgowego naruszałoby także zasady współżycia społecznego.

Z tych wszystkich względów uznając, iż zawarty w apelacji zarzut naruszenia przepisu art. 8 KP poprzez jego niezastosowanie okazał się w pełni uzasadniony - Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo.

O kosztach za obie instancje Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc obciążając nimi stronę powodową jako przegrywającą proces.