

Sygn. akt VII U 233/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 września 2016 roku.

Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie: Przewodniczący: Sędzia S.O. Lucyna Stąsik-Żmudziak

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Gruza

po rozpoznaniu w dniu 5 września 2016 roku w Lublinie

sprawy M. M.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w B.

o nauczycielskie świadczenie kompensacyjne

na skutek odwołania M. M.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B.

z dnia 14 grudnia 2015 roku znak (...)

zmienia zaskarżoną decyzję i ustala M. M. prawo do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego od dnia 31 lipca 2015 roku.

Sygn. akt VII U 233/16

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 14 grudnia 2015 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. odmówił M. M. prawa do świadczenia kompensacyjnego, gdyż rozwiązanie stosunku pracy z pracodawcą nastąpiło w wyniku upływu czasu na jaki została zawarta umowa o pracę, a nie z inicjatywy wnioskodawczyni (k. 101 akt ZUS).

Odwołanie od tej decyzji wniosła M. M., wnosząc o jej zmianę i przyznanie prawa do świadczenia kompensacyjnego. (k. 2-5 as).

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania (k. 8-9 as).

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:

M. M. urodzona (...) w dniu 31 lipca 2015 roku złożyła wniosek o nauczycielskie świadczenie kompensacyjne (k. 1 akt ZUS). Na podstawie złożonych wraz z wnioskiem dokumentów organ rentowy ustalił, że wnioskodawczyni ukończyła (...) rok życia w latach 2015-2016, legitymuje się 30-letnim okresem składkowym i nieskładkowym, w tym 20-letnim stażem pracy w jednostkach oświatowych o jakich mowa w art. 2 pkt 1 ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązującego wymiaru zajęć, jednakże nie rozwiązała stosunku pracy na swój wniosek (k. 101 akt ZUS).

Wnioskodawczyni była zatrudniona w I Liceum Ogólnokształcącym im. S. C. w C. w okresie od 01.09.2013r. do 31.08.2014r. w wymiarze 6,82/18 etatu (k. 40ae) i w Zespole Szkół Zawodowych nr (...) im. S. S. w C. w wymiarze

8/18 (k. 58ae) W obydwu zakładach pracy stosunek pracy uległ rozwiązaniu w trybie art. 30 §1 pkt 4 kodeksu pracy – z upływem czasu, na który była zawarta umowa o pracę.

Po rozwiązaniu umów wnioskodawczyni nie podjęła żadnego zatrudnienia. Nadal nie pracuje, nie ma żadnego źródła utrzymania, jest na utrzymaniu siostry. (wyjaśnienia wnioskodawczyni k. 20vas)

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie powołanych dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana w toku procesu. Są to świadectwa pracy przedłożone przez wnioskodawczynię przy wniosku o świadczenie kompensacyjne. Okoliczności rozwiązania umów o pracę zostały w toku postępowania przed organem emerytalnym potwierdzone przez zakłady pracy. Wnioskodawczyni tak w I Liceum Ogólnokształcącym im. S. C. w C. jak i w Zespole Szkół Zawodowych nr (...) im. S. S. w C. miała zawarte umowy na czas określony i w oparciu o nie świadczyła pracę w odpowiednim wymiarze czasu pracy a stosunek pracy uległ rozwiązaniu z upływem czasu na jaki zostały zawarte.

Odwołanie M. M. jako zasadne zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 4 ustawy z dnia 22 maja 2009 roku o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych (Dz.U.2009.97.800 ze zm.) nauczycielskie świadczenie kompensacyjne przysługuje nauczycielom, którzy spełnili łącznie następujące warunki:

1) osiągnęli wiek, o którym mowa w ust. 3;

2) mają okres składkowy i nieskładkowy w rozumieniu ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353, z późn. zm.⁴⁾), zwanej dalej "ustawą o emeryturach i rentach z FUS", wynoszący 30 lat, w tym 20 lat wykonywania pracy w jednostkach, o których mowa w art. 2 pkt 1, w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć;

3) rozwiązali stosunek pracy.

3. Nauczyciel ma prawo do świadczenia, jeżeli ukończył:

1) 55 lat - w latach 2009-2014;

2) 55 lat w przypadku kobiet i 56 lat w przypadku mężczyzn - w latach 2015-2016;

Organ rentowy nie kwestionował spełnienia przez M. M. pierwszych dwóch przytoczonych przesłanek. Spór dotyczył formy rozwiązania umowy o pracę, a mianowicie, że nie nastąpiło ono z inicjatywy wnioskodawczyni, gdyż rozwiązanie przyjęło formę rozwiązania na skutek upływu czasu, na jaki zawarta została umowa o pracę.

Kwestia rozwiązania stosunku w takiej sytuacji pracy była sporna w orzecznictwie sądowym.

Ujawnione zostały rozbieżności także w orzecznictwie Sądu Najwyższego dotyczącej wykładni zawartego w art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych. Chodziło o wyjaśnienie, czy jeden z warunków nabycia prawa do tego świadczenia w postaci rozwiązania stosunku pracy zostaje spełniony tylko wtedy, gdy do rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy dochodzi na wniosek lub z inicjatywy nauczyciela, czy także wtedy, gdy do rozwiązania terminowej umowy o pracę na stanowisku nauczyciela doszło z upływem okresu, na jaki była zawarta. Pierwsza z rozbieżnych interpretacji została zawarta w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2013 r. (II UK 205/12, OSNP 2014 nr 7, poz. 102), w którym stwierdzono, że wprawdzie w art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy o świadczeniach kompensacyjnych nie zawiera tak wyraźnego sformułowania jak w art. 88 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: 3 Dz.U. z 2014 r., poz. 191 ze zm., powoływanej dalej jako Karta Nauczyciela), który wprost stanowił, że nauczyciel nabywa uprawnienia emerytalne po rozwiązaniu nauczycielskiego stosunku pracy na swój wniosek, tym niemniej także do nabycia nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego wymagana jest aktywność nauczyciela, który musi rozwiązać stosunek pracy w drodze

wypowiedzenia lub porozumienia stron. Na wymaganie aktywności w rozwiązaniu stosunku pracy nauczyciela Sąd Najwyższy wskazał także w uzasadnieniu wyroku z dnia 8 września 2015 r., I UK 468/14, w którym wskazuje osoba ubiegającą się o ustalenie świadczenia kompensacyjnego w dacie ukończenia wieku 55 lat nie miała „statusu nauczyciela”. Według odmiennej koncepcji przyjętej w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2013 r., III UK 9/13 (OSNP 2015 nr 3, poz. 42), która została następnie podzielona i stosowana w orzecznictwie sądów powszechnych (np. w wyrokach Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 17 marca 2015 r., III AUa 715/14, LEX nr 1755175 lub Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 8 lipca 2015 r., III AUa 308/14, LEX nr 1493726), Sąd Najwyższy przychylił się wprawdzie do wykładni, że warunek z art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy o świadczeniach kompensacyjnych wymaga aktywności nauczyciela, który musi rozwiązać stosunek pracy, ale uznał, że takim rozwiązaniem jest także upływ okresu, na jaki była zawarta umowa o pracę na czas określony. W tej interpretacji oświadczenie woli nauczyciela w nawiązaniu umowy o pracę na czas określony zawiera w sobie oświadczenie rozwiązujące taki stosunek pracy z upływem okresu, na jaki był zawarty (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.). Również w doktrynie kontrowersyjna jest kwestia, czy dochodzi do rozwiązania terminowego stosunku pracy z upływem okresu, na jaki był zawarty, czy też do jego wygaśnięcia. Z jednej strony twierdzi się, że skoro art. 30 k.p. reguluje sposoby rozwiązania umowy o pracę w następstwie dokonania czynności prawnych przez jej strony, co obejmuje uzgodnienie klauzuli terminu rozwiązania umowy o pracę na czas określony, to umowa terminowa rozwiązuje się z woli stron, które już przy jej zawarciu określiły zdarzenie rozwiązujące umowę o pracę. Prezentowane jest także inne stanowisko, że upływ czasu, na który została zawarta umowa o pracę, jest zdarzeniem niebędącym czynnością prawną, które prowadzi do wygaśnięcia stosunku pracy z upływem końcowego terminu, na jaki umowa terminowa była zawarta. Ma to oznaczać, że rozwiązanie umowy o pracę następuje z mocy prawa, bez jakiegokolwiek działania czy zaniechania stron. Według poglądów „pośrednich”: 1/ ustanie stosunku pracy następuje wskutek zdarzenia niebędącego czynnością prawną (oświadczeniem woli), które jest kwalifikowane jako rozwiązanie stosunku pracy, „choć zbliżone do wygaśnięcia”; 2/ zamieszczenie tego sposobu ustania stosunku pracy w Oddziale 2 Działu drugiego Kodeksu pracy, traktującym o rozwiązaniu umów o pracę, a nie w Oddziale 7 tego Kodeksu dotyczącym wygaśnięcia stosunku pracy, dowodzi, że terminowa umowa o pracę rozwiązuje się z woli stron odnoszącej się do okresu trwania terminowego stosunku pracy. Jest to „odmiana porozumienia rozwiązującego stosunek pracy, które nie stanowi odrębnej czynności ukierunkowanej wyłącznie na zakończenie stosunku pracy, ale jest elementem czynności prawnej, która ma na celu rozwiązanie stosunku pracy z jednoczesnym określeniem granic czasowych tego stosunku prawnego”, co prowadzi do jego rozwiązania. Równocześnie w orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie był wyrażany pogląd, że w przypadku zaistnienia zdarzeń niebędących czynnościami prawnymi, z którymi ustawodawca mimo to łączy skutek w postaci rozwiązania umowy o pracę, w istocie rzeczy dochodzi do wygaśnięcia stosunku pracy z upływem końcowego terminu, ponieważ do ustania stosunku pracy wskutek jego rozwiązania może dojść tylko w wyniku wyraźnej lub dorozumianej czynności prawnej pracodawcy lub pracownika.

Ostatecznie kwestię tą rozstrzygnął Sąd Najwyższy w dniu 27 kwietnia 2016 r. w składzie siedmiu sędziów Sądu Najwyższego podejmując uchwałę w sprawie sygn. akt III PZP 1/16. W powyższej uchwale SN stwierdził, że warunek rozwiązania stosunku pracy wymagany do nabycia nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego (art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych, Dz.U. Nr 97, poz. 800 ze zm.) jest spełniony w przypadku, gdy umowa o pracę rozwiązuje się z upływem czasu, na który była zawarta.

W uzasadnieniu uchwały SN wskazał, że dla potrzeb rozstrzygnięcia sformułowanych zagadnień prawnych skład powiększony Sądu Najwyższego uznaje, że każda ze stron terminowej umowy o pracę ma współdecydujący udział nie tylko w jej zawarciu, ale także w określeniu (uzgodnieniu) terminu końcowego jej obowiązywania, co oznacza, że każda ze stron, w tym pracownik, współdecyduje o rozwiązaniu terminowej umowy o pracę z upływem okresu, na który była zawarta także dlatego, że ustawodawca uznał to wyraźnie za jeden z nazwanych sposobów 13 rozwiązania umowy o pracę (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.), a nie za wygaśnięcie lub inny „nienazwany” sposób ustania terminowej umowy o pracę. Dopuszczalne jest uznanie lub potraktowanie zamiaru skorzystania z każdego świadczenia uzależnionego od posiadania określonego stażu pracy jako inicjatywy nawiązania, a po upływie uzgodnionego okresu rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy w drodze porozumienia stron dla celów nabycia świadczenia kompensacyjnego, zwłaszcza gdy nauczyciel definitywnie zmierza do zakończenia (rozwiązania) nauczycielskiego

stosunku pracy, a zatrudniająca nauczyciela szkoła nie może mu zapewnić dalszego nauczycielskiego zatrudnienia. Ważne jest zatem to, że nabycie świadczenia kompensacyjnego wymaga od nauczyciela definitywnego zakończenia nauczycielskiego zatrudnienia w jeden ze sposobów normatywnie uznanych za rozwiązanie stosunku pracy. Każdy sposób definitywnego rozwiązania i zakończenia nauczycielskiego stosunku pracy z udziałem nauczyciela wymagany do nabycia świadczenia kompensacyjnego ma usprawiedliwione podłoże i uzasadnienie społeczne w przypadkach wykluczających lub utrudniających utrzymanie niezmienionego stanu zatrudnienia nauczycieli w warunkach niżu demograficznego uczniów i konieczności racjonalizacji stanu nauczycielskiego zatrudnienia. Dlatego warunek rozwiązania przez nauczyciela terminowego stosunku pracy, wymagany do nabycia nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, zostaje spełniony, jeżeli z tytułu i w związku z rozwiązaniem takiej umowy z upływem okresu, na który była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 w związku z art. 91c Karty Nauczyciela), nauczyciel decyduje się i korzysta ze świadczenia kompensacyjnego.

Sąd Okręgowy w Lublinie w pełni podziela powyższy pogląd.

Z powyższego zatem wynika, że M. M. spełniła wszystkie z wymaganych warunków do nabycia prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego. Z tych względów prawo to należało mu przyznać od daty złożenia wniosku tj. od dnia 31 lipca 2015 roku, na zasadzie art. 129 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. 2013, poz. 1440 ze zm.).

Mając powyższe na uwadze oraz na mocy art. 477¹⁴ §2 k.p.c. Sąd Okręgowy orzekł, jak w sentencji.