

sygn. akt VII Pa 56/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 września 2019 r.

Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Marcin Graczyk (spr.)

Sędziowie SO Renata Gąsior

SO Agnieszka Stachurska

Protokolant st.sekr.sądowy Mariusz Żelazek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 września 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa H. K. (1)

przeciwko Urzędowi Gminy D.

o odprawę emerytalną

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 stycznia 2019 r., sygn. VI P 167/18

1. oddala apelację;

2. zasądza od pozwanego Urzędu Gminy D. na rzecz powódki H. K. (1) kwotę 1800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk SSO Renata Gąsior

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wydał wyrok w dniu 22 stycznia 2019 r., zgodnie z którym w punkcie 1 zasądził od pozwanego Urzędu Gminy D. na rzecz powódki H. K. (1) kwotę 46.032,00 złotych tytułem odprawy emerytalnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 17 stycznia 2018 r. do dnia zapłaty, w punkcie 2 zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2.700,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w punkcie 3 nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 2.301,60 złotych tytułem opłaty sądowej, z której powódka była zwolniona z mocy ustawy oraz w punkcie 4 wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.672,00 złotych.

Sąd I instancji ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego w okresie od dnia 1 grudnia 1978 r. do dnia 31 grudnia 1990 r. w referacie finansowym a następnie w gospodarce gruntami. Powódka od dnia 7 lipca 1994 r. zajmowała stanowisko sekretarza gminy na podstawie aktu powołania - Uchwały nr (...) Rady Gminy D. z dnia 9 lipca 1994 r. Przy czym zgodnie z art. 53 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r.

o pracownikach samorządowych, z dniem wejścia w życie ustawy tj. z dniem 1 stycznia 2009 r. stosunek pracy powódki przekształcił się w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pozwany w dniu 1 lipca 2015 r. rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Następnie powódka odwołała się kierując do Sądu Rejonowego pozew przeciwko Urzędowi Gminy D.. Powódka wniosła o przywrócenie do pracy i zasądzenie od pozwanego wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy po 7.672,00 złotych brutto za każdy miesiąc. Po rozpoznaniu sprawy wyrokiem z dnia 17 lipca 2017 r. zasądzono od Urzędu Gminy D. na rzecz powódki kwotę 23.016,00 złotych z tytułu odszkodowania oraz oddalono powództwo o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie. W uzasadnieniu wyroku wskazano, że zarzuty wskazywane w piśmie rozwiązującym umowę o pracę były bezzasadne. Sąd I instancji oddalił powództwo o przywrócenie do pracy ze względu na istniejące napięcia i nieporozumienia pomiędzy stronami postępowania. Przywrócenie powódki do pracy powodowałoby dalsze nieporozumienia negatywnie wpływające na pracę urzędu.

Od powyższego wyroku strony procesu złożyły apelacje. Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 19 grudnia 2017 r. oddalił obydwa środki zaskarżenia. W uzasadnieniu Sąd Okręgowy podzielił ustalenia Sądu Rejonowego co do ustalanego stanu faktycznego. Wskazał, że niecelowe i niezasadne byłoby przywrócenie powódki do pracy u pozwanego. Natomiast

w jego ocenie powództwo o odszkodowanie było uzasadnione, ponieważ zostało dokonane w okresie ochronnym obejmującym powódkę. H. K. (1) zastała uznana za osobę bezrobotną od dnia 24 sierpnia 2015 r. bez prawa do zasiłku dla bezrobotnych. W okresach

od dnia 6 września 2015 r. do dnia 8 września 2015 r. oraz od dnia 14 września 2015 r.

do dnia 30 października 2015 r. powódka świadczyła pracę na podstawie umowy zlecenia zawartej z Delegaturą Krajowego Biura Wyborczego w W.. Ponownie została uznana za osobę bezrobotną od dnia 2 listopada 2015 r. W okresie od dnia 27 lutego 2016 r. do dnia 29 sierpnia 2016 r. otrzymała prawo do zasiłku dla bezrobotnych w wysokości 120 % podstawy wymiaru zasiłku miesięcznie. Po rozwiązaniu umowy o pracę przez pozwanego, powódka nie podejmowała zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. decyzją z dnia 16 października 2017 r. znak: (...) przyznał powódce prawo do emerytury od dnia 1 października 2017 r. w kwocie 3.143,13 złotych. Wynagrodzenie powódki wyliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wyniosło 7.672,00 złotych według ostatniego miesiąca zatrudnienia

w czerwcu 2015 r.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego w toku postępowania. Autentyczność dokumentów nie została zakwestionowana przez żadną ze stron. Ponadto Sąd I instancji oparł swoje ustalenia na dowodach zawartych w aktach sprawy o sygn. VI P 289/15. W ocenie Sądu Rejonowego zeznania powódki są wiarygodne w całości. W tej sprawie co do zasady stan faktyczny pomiędzy stronami nie był kwestią sporną.

Sąd Okręgowy zważył, że powództwo jako zasadne podlegało uwzględnieniu.

Powódka do momentu rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę w dniu 1 lipca 2015 r. była pracownikiem samorządowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2014 r., poz. 1202 z późn. zm.) zwanej dalej „ustawą” stanowi tzw. pragmatykę służbową tej grupy pracowników, a więc akt prawny, który reguluje zasadniczą część praw i obowiązków danej grupy pracowniczej wyjątkowo odsyłając w tym zakresie do kodeksu pracy i to tylko w kwestiach w tej ustawie nieuregulowanych. Mając to na uwadze Sąd I instancji uznał, że do pracowników samorządowych nie ma zastosowania przywołany przepis art. 92¹ k.p. w takim zakresie, w jakim ich prawo do odprawy emerytalno-rentowej normują art. 38 ust. 3, 4 i 5 ustawy. Zważywszy, że unormowanie wynikające z art. 38 ust. 3 ustawy, w myśl którego jednorazowa odprawa przysługuje w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, jest tożsame z regulacją zamieszczoną

w kodeksie pracy, przy rozwiązywaniu problemów interpretacyjnych, powstających na tle tego unormowania szczególnego, uzasadnione jest uwzględnienie wypowiedzi judykatury na temat art. 92¹ k.p. W związku z niekwestionowaniem przez pozwanego sposobie wyliczenia wysokości ewentualnie przyznanej odprawy emerytalnej zbędne jest badanie określonego stażu pracy. Bezsporne jest, że w przypadku powódki wynosił on ponad 20 lat. Niekwestionowane również było, że powódka po ustaniu stosunku pracy u pozwanego, a przed prawomocnym zakończeniem postępowania sądowego, uzyskała uprawnienia emerytalne i otrzymała prawo do emerytury. Wobec powyższego do analizy pozostawał związek pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy a uzyskaniem statusu emeryta. Ustawodawca nie wyjaśnił wprost, jak należy rozumieć ten związek. Pozostawił rozstrzygnięcie o tej kwestii każdorazowo organowi stosującemu prawo. Sąd oceniając dany stan faktyczny rozstrzyga o tym związku lub jego braku. Istotne jest ponadto, że odprawa emerytalna pracownika samorządowego per analogiam do art. 92¹ k.p. ma stanowić rekompensatę dla pracownika zaprzestającego pracy i jednocześnie świadczenia mającego na celu ułatwić mu przygotowanie się do nowych warunków po ustaniu pracy.

Zdaniem Sądu I instancji szczególnie istotne w kontekście rozstrzygnięcia o prawie do odprawy emerytalnej w przypadku pracownika samorządowego ma pogląd ukształtowany uchwałą Sądu Najwyższego I PZP 1/17 z dnia 28 czerwca 2017 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie wyklucza prawa pracownika samorządowego do jednorazowej odprawy emerytalnej przewidzianej w art. 36 ust. 2 w związku z art. 38 ust. 3 i 5 ustawy. Ponadto w stanie faktycznym i prawnym sprawy odprawa emerytalna pracownika samorządowego stanowiła gratyfikację za przepracowane lata bez względu na to, czy praca była świadczona w sposób właściwy, sumienny, staranny i zgodnie z podstawowymi obowiązkami pracowniczymi.

Sąd Rejonowy uznał, że niezależnie od faktu, iż powódka uzyskała uprawnienia emerytalne kiedy nie była już pracownikiem pozwanego, ma prawo do uzyskania odprawy emerytalnej. Rozwiązanie umowy o pracę przez Urząd Gminy D. zostało dokonane

z naruszeniem prawa. W przypadku, gdyby powódka była zatrudniona u pozwanego do daty uzyskania uprawnień do emerytury przypadającej na dzień 1 października 2017 r., to bezpośrednio nie byłoby wątpliwości co do uzyskania uprawnień do odprawy emerytalnej zgodnie z ustawą o pracownikach samorządowych. Jednak w związku z uznaniem, że rozwiązanie umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem prawa powstaje stan, zgodnie z którym powódka nie miała możliwości uzyskania odprawy emerytalnej w związku

z zakończeniem stosunku pracy z uwagi na nabycie uprawnień emerytalnych. Przyjęcie, że pracownik nie ma prawa do odprawy emerytalnej ze względu na jakiegokolwiek inne zakończenie stosunku pracy niż ze względu na uzyskanie uprawnień emerytalnych doprowadziłoby do sytuacji, że odprawa straciłaby charakter kompensacyjny. W takiej sytuacji istnieje związek funkcjonalny pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy a „przejściem” na emeryturę. Powódka, z którą rozwiązano umowę o pracę znajdowała się w okresie ochronnym zgodnie z art. 39 k.p. Powyższa regulacja chroni pracownika, któremu pozostały cztery lata do uzyskania uprawnień emerytalnych przed wypowiedzeniem umowy o pracę.

W tym okresie istnieje możliwość jedynie rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia zgodnie z art. 52 § 1 k.p. Wobec powyższego przed ustaniem stosunku pracy powódka znajdowała się w okresie szczególnej ochrony. Niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przerwało bieg tego okresu i zakończyło stosunek pracy. Wobec tego wbrew twierdzeniom pozwanego nie ma znaczenia, że powódka otrzymała emeryturę dwa lata po ustaniu stosunku pracy. Mimo, że nie jest to „niedaleka przyszłość”, to szczególny charakter tego okresu wynikającego z art. 39 k.p. stanowi o tym, że w tym okresie pracodawca rozwiązując umowę o pracę musi liczyć się z tym, iż może zostać stwierdzona niezgodność z prawem tego oświadczenia. Gdyby pracodawca postępował zgodnie z przepisami prawa pracy w zakresie rozwiązywania umów o pracę, nie rozwiązałby on z powódką stosunku pracy, który trwałby aż do momentu uzyskania prawa do emerytury w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego. Powódka miałaby gwarancję zatrudnienia do momentu uzyskania wieku emerytalnego oraz prawo do odprawy emerytalnej w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

Powódka uzyskała uprawnienia emerytalne i prawo do emerytury w związku

z obniżeniem wieku emerytalnego do lat 60 na podstawie nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2017 r., poz. 38). Ochrona przewidziana w art. 39 k.p. nie dotyczy nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego. Po dniu 1 października 2017 r. warunkiem nabycia emerytury będzie osiągnięcie wieku emerytalnego wynoszącego 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn oraz uzyskanie stażu emerytalnego wynoszącego co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn. Przepis art. 39 k.p. wskazuje jedynie na wiek emerytalny. W takim przypadku nie ma znaczenia, że przepisy w zakresie wieku emerytalnego zmieniły się na bardziej korzystne w stosunku do powódki. Wobec tego powódka zgodnie z obowiązującym na dzień 1 października 2017 r. nabyła prawo do emerytury. Po ustaniu stosunku pracy u pozwanego, powódka nie kontynuowała dalej zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z innym podmiotem. Tym samym powódka, wobec otrzymania prawa do świadczenia, zmieniła swój status z pracownika na osobę pobierającą emeryturę.

Mając na względzie wszelkie powyższe rozważania Sąd I instancji uznał, że powództwo H. K. (2) jest zasadne w całości. Biorąc pod uwagę, że pozwany nie kwestionował sposobu wyliczenia wysokości ewentualnie przysługującej odprawy emerytalnej, Sąd Rejonowy zważył, że powódka prawidłowo wyliczyła jej wysokość. Jednocześnie należne są odsetki w wysokości ustawowej liczonej w okresie od dnia

17 stycznia 2018 r. do dnia zapłaty. Powódka pismem z dnia 16 stycznia 2018 r. wezwała pozwanego do zapłaty odprawy na co uzyskała odpowiedź odmowną. Wobec tego pozostawał w zwłoce od dnia następnego po zapoznaniu z wezwaniem do zapłaty. Reasumując Sąd

I instancji zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 46.032,00 złotych jako sześciokrotność wynagrodzenia miesięcznego tytułem odprawy emerytalnej wraz

z ustawowymi odsetkami od dnia 17 stycznia 2018 r. do dnia zapłaty.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia

22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie mając na względzie, że powódka wygrała sprawę w całości.

Na podstawie art. 113 ust 1. ustawy z dnia 28 lutego 2005 r. o kosztach sądowych

w sprawach cywilnych Sąd I instancji nakazał pobrać od pozwanego Urzędu Gminy D. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 2.301,60 złotych tytułem opłaty sądowej, której powódka nie miała obowiązku ponieść.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, czyli do kwoty 7.672,00 złotych zgodnie z niekwestionowanym zaświadczeniem o zarobkach.

Urząd Gminy D. w dniu 3 kwietnia 2019 r. wywiódł apelację zaskarżając

w całości wyrok Sądu I instancji i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, tj.:

- art. 36 ust. 2 oraz art. 38 ust. 3 ustawy poprzez błędną wykładnię i uznanie, że nabycie przez powódkę uprawnień emerytalnych z dniem 1 października 2017 r., pomimo rozwiązania stosunku pracy z dniem 1 lipca 2015 r. i pozostawania bezrobotną, zleceniobiorcą oraz osobą pobierającą zasiłek chorobowy, pozostaje w związku z ustaniem zatrudnienia oraz uzasadnia przyznanie odprawy emerytalnej, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu wskazuje, iż warunkiem nabycia prawa do odprawy emerytalnej jest zmiana statusu pracownika na status emeryta oraz istnienie związku pomiędzy przejściem na emeryturę a rozwiązaniem stosunku pracy, co oznacza spełnienie przesłanek do nabycia prawa do emerytury w dacie rozwiązania stosunku pracy lub w niedalekiej przyszłości;

- art. 51 § 2 k.p. w związku z art. 43 ustawy poprzez jego niezastosowanie w sprawie i błędne uznanie, że rozwiązanie stosunku pracy z naruszeniem przepisów wywołuje także inne skutki niż wliczenie do okresu zatrudnienia okresu

pozostawania bez pracy, odpowiadającemu okresowi, za który przyznano odszkodowanie, a w konsekwencji błędne uznanie nabycia przez powódkę prawa do odprawy emerytalnej;

- art. 39 k.p. w związku z art. 43 ustawy poprzez jego błędne zastosowanie, pomimo że dotyczy on jedynie ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, a nie innych świadczeń związanych z pracą, a w konsekwencji błędne uznanie nabycia przez powódkę prawa do odprawy emerytalnej.

W związku z tym apelujący wniósł o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania za obie instancje według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego jako niezasadna podlega oddaleniu.

Urząd Gminy D. we wniesionym środku zaskarżenia nie kwestionował dokonanych ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie przez Sąd Rejonowy. Przedmiot zaskarżenia dotyczył jedynie naruszenia przepisów prawa materialnego. Zdaniem apelującego Sąd I instancji zastosował błędną wykładnię art. 36 ust. 2 i art. 38 ust. 3 ustawy oraz błędnie oparł podstawę prawną na art. 39 k.p., a także nie zastosował art. 51 § 2 k.p.

Jak wynika z art. 36 ust. 2 ustawy, pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Na podstawie art. 38 ust. 3 pkt 3 ustawy, w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa po 20 latach pracy w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

W rozumieniu art. 39 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Zgodnie z art. 51 § 2 k.p. pracownikowi, któremu przyznano odszkodowanie, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, odpowiadający okresowi, za który przyznano odszkodowanie.

Pozwany w treści apelacji zarzucał rozstrzygnięciu w szczególności, że nabycie uprawnień emerytalnych przez powódkę z dniem 1 października 2017 r. nie pozostawało

w związku z ustaniem zatrudnienia. Sąd Najwyższy przyjął koncepcję, zgodnie z którą pojęcie „związku” ustania stosunku pracy z przejściem na emeryturę lub rentę należy interpretować szeroko, a zatem w taki sposób, że związkiem tym może być związek czasowy, związek przyczynowy, jak również związek funkcjonalny, przy czym możliwe są również kombinacje różnych związków w zależności od sytuacji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia

8 grudnia 1993 r., sygn. akt I PRN 111/93). Związek między rozwiązaniem stosunku pracy

a nabyciem prawa do emerytury lub renty 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 lub renty inwalidzkiej, ale nabycie prawa do jednego z tych świadczeń i przyznanie świadczenia po ustaniu zatrudnienia jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej rozwiązanie stosunku pracy. 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2017 r., sygn. akt II PK 316/15). Ten normatywny związek jest rozumiany w ten sposób, że gdyby nie ustanie stosunku pracy, to pracownik spełniający warunki uprawniające do renty lub emerytury nie wystąpiłby o przyznanie jednego z tych świadczeń. Dlatego pojęcie przejścia na rentę lub emeryturę interpretowane jest w kategoriach obiektywnych, co oznacza, że nie jest 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. Związek funkcjonalny zachodzi, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje wprawdzie przed ustaleniem prawa do świadczenia emerytalnego, ale jego przyznanie jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej ustanie zatrudnienia (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 6 sierpnia 1998 r., sygn. akt III ZP 22/98).

Należy zaznaczyć, że poza sporem w niniejszej sprawie było spełnienie przesłanek przez powódkę dotyczących posiadania określonego stażu pracy, rozwiązania stosunku pracy czy też przyznania przez organ rentowy prawa do emerytury. Jediną kwestią sporną zachodzącą w toku procesu i będącą podstawą sporządzenia apelacji było rozważenie czy istniał związek pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę.

Z przytoczonych orzeczeń Sądu Najwyższego wynika dopuszczalność nabycia uprawnień przez pracownika do odprawy emerytalnej w przypadku, gdy spełnienie warunków do emerytury nastąpiło po rozwiązaniu umowy o pracę. W tym przypadku wymagany jest związek funkcjonalny, który zdaniem Sądu Okręgowego zachodził w niniejszej sprawie. Sąd

I instancji prawidłowo zastosował wykładnię przepisów art. 36 ust. 2 i 38 ust. 3 ustawy.

Na gruncie niniejszej sprawy Sąd II instancji zważył, że niestandardowe okoliczności sprawy przemawiają za podtrzymaniem rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego i oddaleniem apelacji pozwanego. Należy podkreślić, że pozwany w dniu 1 lipca 2015 r. rozwiązał

z powódka umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. H. K. (1) złożyła pozew odwołując się od wskazanego wypowiedzenia. Dopiero na skutek wyroku Sądu II instancji

z dnia 19 grudnia 2017 r. zasądzone odszkodowanie na rzecz powódki uprawomocniło się. Tymczasem już od dnia 1 października 2017 r. powódka uzyskała prawo do emerytury. Zatem nabycie przez nią uprawnień emerytalnych, z którymi ustawa wiąże prawo do uzyskania odprawy emerytalnej, nastąpiło w toku procesu sądowego. Sąd Okręgowy podkreśla, że powódka złożyła apelację domagając się przywrócenia do pracy na poprzednie stanowisko pracy i płacy. Jednak Sądy rozpoznające sprawę stwierdziły, że przywracanie jej do pracy byłoby niecelowe i powodowałoby dalsze nieporozumienia na linii pracownik-pracodawca. Powódka będąc w wieku przedemerytalnym była pracownikiem szczególnie chronionym.

W związku z tym należy przyjąć, że w okresie dwuletnim, który pozostał jej do emerytury,

z pewnością byłaby zatrudniona u dotychczasowego pracodawcy. Nie sposób zgodzić się

z apelowującym, jakoby rozważania w tym zakresie stanowiły jedynie domysły i niczym nieuzasadnione dywagacje. Powódka wystosowując swoje roszczenia w toku spraw o sygn. akt VI P 289/15 i VII Pa 154/17 potwierdziła bowiem, że chce nadal pracować u pozwanego.

Aktualne orzecznictwo dopuszcza możliwość przyznania odprawy emerytalnej również po rozwiązaniu stosunku pracy. W niektórych sytuacjach związek funkcjonalny nie ma bowiem wówczas charakteru przypadkowego. Należy zatem uznać, że związek 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 (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2017 r., sygn. akt II PK 316/15). Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że brak

zatrudnienia oraz osiągnięcia dochodów przez powódkę, spowodowany rozwiązaniem umowy o pracę przez pozwanego, miał bezpośredni wpływ na złożenie przez nią wniosku do organu rentowego o przyznanie prawa do emerytury.

Sąd Okręgowy zważył, że nie należało zastosować dyspozycji art. 51 § 2 k.p. Apelujący błędnie przyjmuje, że treść tego przepisu ma jakiegokolwiek znaczenie dla przyznania powódce prawa do odprawy emerytalnej. Sąd Rejonowy oparł się na podstawie prawnej wynikającej z ustawy o pracownikach samorządowych. Treść art. 51 § 2 k.p. nie stoi w sprzeczności do wyroku, który zapadł po zakończeniu postępowania przed Sądem I instancji. Wynika z niego, że pracownikowi, któremu przyznano odszkodowanie, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, odpowiadający okresowi, za który przyznano odszkodowanie. Fakt, że ustawodawca w tym przepisie nie wskazuje nic o odprawie emerytalnej nie oznacza, iż były pracownik nie może tego prawa uzyskać. Sąd Rejonowy przytoczył treść art. 36 ust. 2 i art. 38 ust. 3, które stanowiły podstawę prawną do wydania wyroku. W związku z tym należało uznać ten zarzut strony apelującej za niezasadniony.

Sąd I instancji nie zastosował błędnie art. 39 k.p. W ocenie Sądu Okręgowego ten przepis w ogóle nie miał bezpośredniego przełożenia na treść rozstrzygnięcia. Pozwany trafnie wskazuje, że dotyczy on jedynie ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy i nie ma przełożenia na prawo do odprawy emerytalnej. Jednak należy zauważyć, że Sąd I instancji powołał się na jego dyspozycję w kontekście nieuprawnionych działań pozwanego. Sąd Rejonowy trafnie dostrzegł, że gdyby apelujący nie zwolnił swojego pracownika w okresie chronionym, to powódka byłaby zatrudniona do chwili uzyskania uprawnień emerytalnych. Ta okoliczność ma zatem jedynie wpływ na rozumienie pojęcia „niedalekiej przyszłości” obowiązującej w aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego w kontekście niniejszej sprawy. Ze stanu faktycznego wynika co prawda, że powódka uzyskała prawo do emerytury po upływie dwóch lat od zakończenia stosunku pracy u pozwanego. Jednak jednocześnie powódka została uprawniona do tego świadczenia w toku postępowania sądowego, które zostało zainicjowane w celu przywrócenia jej do pracy. Ta okoliczność zdaniem Sądu II instancji stanowi szczególny przypadek, z którym ustawa wiąże przyznanie prawa do odprawy emerytalnej z uwagi na to, że zachodzi związek funkcjonalny pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy a uzyskaniem prawa do emerytury przez powódkę.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 385 k.p.c., jak w punkcie 1 wyroku.

O kosztach procesu Sąd II instancji orzekł w myśl art. 98 § 1 k.p.c. w punkcie 2 wyroku, zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę musi ponieść koszty wygenerowane przez toczące się postępowanie sądowe. Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1.800,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą. Wartość przedmiotu zaskarżenia wyniosła 46.032,00 złotych, zatem należało zastosować § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800) w związku z § 10 ust. 1 pkt 1, który stanowi, że stawki minimalne za prowadzenie sprawy w postępowaniu apelacyjnym przed sądem okręgowym wynoszą 50% stawki minimalnej.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk SSO Renata Gąsior

(...)