

Sygn. akt IV Pa 29/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 maja 2016 roku

Sąd Okręgowy w Częstochowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Marzena Górczyńska-Bebłot (sprawozdawca)
Sędziowie:	SSO Lidia Łataś SSO Marek Przysucha

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Joanna Jastrzębska-Ciura

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 maja 2016 roku w C.

sprawy z powództwa W. P.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w S.

o odprawę emerytalną

na skutek apelacji pozwanego (...) Spółki Akcyjnej
w S.

od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy w Z.

z dnia 21 października 2015 roku, sygnatura akt IV P 597/15

- 1. zmienia zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego Sądu Pracy w Z. z dnia 21 października 2015 roku, sygnatura akt IV P 597/15 w punkcie 1. w ten sposób, że oddala powództwo;**
- 2. zmienia zaskarżony wyrok w punktach 2, 3 i 4 w ten sposób, że zasądza od powoda W. P. na rzecz pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w S. kwotę 1800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**
- 3. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 930 zł (dziewięćset trzydzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu przed sądem drugiej instancji.**

Sygn. akt IV Pa 29/16

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 21 sierpnia 2015 roku powód W. P. wniósł

o zasądzenie na jego rzecz od (...) S.A. w S. kwoty 31.574,00 zł, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 20 września 2013 roku do dnia zapłaty, tytułem odprawy emerytalnej. Nadto powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu W. P. podniósł, że był zatrudniony w pozwanych Zakładach w okresie od 2 stycznia 1996 roku do 31 października 2012 roku, a jego stosunek pracy rozwiązał się z przyczyn nie dotyczących pracownika, tj. w związku z redukcją zatrudnienia. Po rozwiązaniu umowy o pracę przebywał on na zwolnieniu lekarskim, a następnie na świadczeniu rehabilitacyjnym, po czym z dniem 22 sierpnia 2013 roku nabył prawo do emerytury. W ocenie powoda bezsporne jest, że pozwany był ostatnim zakładem pracy, w którym był zatrudniony, a co za tym idzie powinien on wypłacić mu odprawę emerytalną.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany wskazał, że ustanie stosunku pracy z powodem nastąpiło na zasadzie porozumienia stron w ramach Programu Dobrowolnych Odejść wdrożonego w czasie przeprowadzanych grupowych zwolnień i nie miało żadnego związku z nabyciem przez niego prawa do emerytury.

Rozpoznając sprawę Sąd Rejonowy ustalił, że W. P. był zatrudniony w (...) S.A. w S. na podstawie umowy o pracę w okresie od 2 stycznia 1996 roku do 31 października 2012 roku na stanowisku elektromechanika utrzymania ruchu. W dniu 10 sierpnia 2012 roku pomiędzy pozwanym a Związkiem Zawodowym (...) w (...) S.A. zawarto porozumienie w sprawie zwolnień grupowych w (...) S.A. w S., wprowadzające Program Dobrowolnych Odejść.

W dniu 14 sierpnia 2012 roku powód złożył deklarację o przystąpieniu do w/w programu i rozwiązaniu umowy o pracę w drodze porozumienia stron, z przyczyn nie dotyczących pracowników. W dniu 24 sierpnia 2012 roku strony zawarły porozumienie, na mocy którego umowa o pracę łącząca powoda z pozwanym została rozwiązana z dniem 31 października 2012 roku z przyczyn dotyczących zakładu pracy – zwolnienia grupowe, zmniejszenie zatrudnienia. W związku z rozwiązaniem stosunku pracy powód otrzymał odprawę przewidzianą w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w kwocie 14.013,00 zł oraz przewidzianą w Programie Dobrowolnych Odejść odprawę – odszkodowanie w kwocie 30.000,00 zł. W okresie od 1 listopada 2012 roku do 1 maja 2013 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, a następnie w okresie od 2 maja 2013 roku pobierał świadczenie rehabilitacyjne.

W dniu 17 lipca 2013 roku W. P. złożył wniosek o przyznanie mu prawa do emerytury i z dniem 22 sierpnia 2013 roku nabył prawo do tego świadczenia.

U pozwanej obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, który w Załączniku nr 13 określa zasady wypłacania jednorazowej odprawy emerytalno-rentowej.

Sąd I instancji wskazał, że art. 92¹ k.p. wprowadził powszechne prawo do jednomiesięcznej odprawy emerytalnej lub rentowej, nie uchylając jednocześnie wewnętrznych przepisów regulujących tę kwestię u poszczególnych pracodawców.

Zdaniem Sądu Rejonowego, aby pracownik nabył prawo do odprawy emerytalnej, musi spełnić dwa warunki. Po pierwsze musi nastąpić definitywne rozwiązanie jego stosunku pracy i po drugie musi on nabyć prawo do emerytury lub renty. W ocenie Sądu I instancji powód spełnia oba powyższe warunki. Sąd ten powołał się przy tym na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2012 roku, I PK 229/11, zgodnie z którym przejście na emeryturę może nastąpić później, ze względu na korzystanie z zasiłku chorobowego. W niniejszej sprawie powód zaraz po rozwiązaniu umowy o pracę przebywał na zasiłku chorobowym, a następnie na świadczeniu rehabilitacyjnym, które zostało mu skrócone z uwagi na nabycie prawa do emerytury. Sąd I instancji wskazał, że orzecznictwo Sądu Najwyższego stoi na stanowisku, że związek pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę powinien być ujmowany szeroko. Do nabycia prawa do odprawy emerytalnej nie jest konieczne, aby rozwiązano stosunek pracy z powodu przejścia na

emeryturę – prawo to przysługuje w związku z ustaniem stosunku pracy. Zachowany musi być natomiast związek czasowy. W ocenie Sądu Rejonowego w przypadku powoda związek ten został zachowany. Jednocześnie powód spełnił warunek przewidziany w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy, albowiem emerytura została mu przyznana w ciągu roku od dnia rozwiązania umowy o pracę.

Na prawo powoda do odprawy emerytalnej nie ma także zdaniem Sądu I instancji żadnego wpływu fakt, że otrzymał on już odprawę na mocy art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, ponieważ pracownikowi przysługuje tyle odpraw, ile przewidują przepisy.

Wobec powyższego wyrokiem z dnia 21 października 2015 roku Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w Z. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 31.574,00 zł, z ustawowymi odsetkami od dnia 20 września 2013 roku do dnia zapłaty tytułem odprawy emerytalnej (pkt 1); nie obciążył powoda kosztami postępowania w sprawie (pkt 2); zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 3) oraz nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.579,00 zł tytułem opłaty od pozwu, której nie był zobowiązany uiścić powód (pkt 4).

Powyższy wyrok pozwany zaskarżył apelacją.

Skarżący zarzucił;

- błędną wykładnię art. 92¹ § 1 k.p. przez bezpodstawne przyjęcie, że przepis ten umożliwia nabycie prawa do odprawy emerytalno-rentowej pracownikowi, który dopiero po dziesięciu miesiącach od dnia rozwiązania umowy o pracę spełnił wszystkie warunki uprawniające go do nabycia emerytury;

- błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie § 3 pkt 1 załącznika nr 13 do Zakładowego Układu Zbiorowego pracy (...) S.A., który dotyczy *expressis verbis* sytuacji, w której rozwiązano stosunek pracy z powodu przejścia na emeryturę, co nie nastąpiło;

- błąd subsumpcji polegający na zastosowaniu niewłaściwej normy prawnej (art. 92⁽⁽¹⁾⁾ k.p. i załącznika nr 13 do ZUZP (...) S.A.) do ustalonego stanu faktycznego, poprzez bezpodstawne przyjęcie, że w przedmiotowym przypadku zachodzi związek pomiędzy nabyciem prawa do emerytury przez powoda, a ustaniem jego stosunku pracy;

- sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, polegającą na bezpodstawnym przyjęciu, że istnieje związek czasowy pomiędzy nabyciem przez powoda prawa do emerytury i ustaniem jego stosunku pracy, podczas gdy nabycie prawa do emerytury nastąpiło dopiero po prawie 10 miesiącach od dnia rozwiązania stosunku pracy w ramach Programu Dobrowolnych Odejść;

- niezastosowanie art. 8 k.p. w sytuacji, gdy powództwo zasługiwało na oddalenie również ze względu na fakt, że powód domaga się odprawy emerytalnej w sytuacji, gdy na swój wniosek (zapewne licząc się z utratą prawa do odprawy emerytalnej) rozwiązał umowę o pracę na 10 miesięcy przed osiągnięciem wieku emerytalnego i skorzystał z Programu Dobrowolnych Odejść, otrzymując w sumie 44.013,00 zł tytułem odpraw, tj. kwotę znacznie wyższą niż dochodzona odprawa emerytalna.

Wskazując na powyższe zarzuty apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu apelacji skarżący podniósł, że zgodnie z art. 92¹ § 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.

Przepis ten należy rozumieć w ten sposób, że dla nabycia prawa do odprawy emerytalno-rentowej konieczne jest między innymi, aby w czasie ustania stosunku pracy pracownik spełniał warunki nabycia prawa do emerytury, tzn. posiadał staż ubezpieczeniowy i wiek uprawniający do nabycia emerytury. Zdaniem apelującego można zgodzić się z Sądem I instancji, że dla oceny prawa do odprawy emerytalnej na gruncie Kodeksu pracy związek pomiędzy ustaniem stosunku pracy

a przejściem na emeryturę jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego ujmowany dość szeroko, jednak nie aż tak szeroko jak to zaprezentował Sąd w przedmiotowym stanie faktycznym. Przede wszystkim Sąd Rejonowy bezzasadnie przyjął, że pomiędzy ustaniem stosunku pracy powoda, a nabyciem przez niego prawa do emerytury zachodzi związek czasowy. Na poparcie powyższej tezy skarżący przywołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2011 roku, II PK 224/10 (LEX nr 817521), w którym wskazano, że okres 11 miesięcy, jaki wystąpił pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy przez powoda a nabyciem przez niego prawa do emerytury, nie daje podstaw do przyjęcia, że powód przeszedł na emeryturę w związku z ustaniem stosunku pracy. Podobnie w wyroku z dnia 4 lutego 2011 roku, II PK 149/10 Sąd Najwyższy wskazał, że związek czasowy pomiędzy ustaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury nie może mieć charakteru przypadkowego. O ile zatem przyjęcie takiego związku jest możliwe w sytuacji, gdy pracownik spełni wszystkie przesłanki nabycia prawa do emerytury w dniu rozwiązania stosunku pracy lub też w niedalekiej przyszłości po tej dacie, o tyle związek taki należy wykluczyć, gdy ostatnia z przesłanek warunkujących nabycie prawa do emerytury – co dotyczy zwłaszcza osiągnięcia wieku emerytalnego – zostanie spełniona po upływie dłuższego czasu. Analogiczne stanowisko można znaleźć w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 1989 roku, III PZP 7/89 i z dnia 29 marca 2004 roku, I PK 606/03.

W dalszej kolejności apelujący podniósł, że wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2012 roku, I PK 229/11, na który powołał się Sąd Rejonowy, został wydany na gruncie odmiennego stanu faktycznego, gdy pracownik w dacie rozwiązania stosunku pracy ze względu na korzystanie z zasiłku chorobowego, spełniał już warunki nabycia prawa do emerytury.

Zdaniem skarżącego Sąd I instancji bezpodstawnie przyjął, że prawo powoda do odprawy emerytalnej wynika także z § 3 załącznika do ZUZP (...) S.A. z tego powodu, że powód nabył prawo do odprawy emerytalnej w okresie 12 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy. Apelujący zwrócił uwagę, że zastosowanie tego przepisu mogłoby dotyczyć tylko przypadku, gdy do rozwiązania stosunku pracy doszło z powodu przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką, a taka sytuacja nie nastąpiła. Stosunek pracy powoda nie ustał z powodu przejścia na emeryturę i w związku z tym nie wiadomo czym kierował się Sąd stosując w/w przepis dla uwzględnienia roszczenia powoda. Nadto w załączniku nr 13 do ZUZP (...)S.A.

w § 3 nie mówi się o odprawie, ale o nagrodzie i przepis ten ma identyczne brzmienie jak § 5 załącznika nr 12, dotyczącego przyznawania nagród jubileuszowych, gdzie jego zastosowanie jest logiczne i celowe. W zakresie nieuregulowanym przepisy ZUZP odsyłają do Kodeksu pracy (art. 1 ust. 2 ZUZP), wobec czego nawet gdyby przyjąć, że powód posiadał prawo do odprawy emerytalnej, to byłaby ona obliczona zgodnie z przepisami ZUZP.

Zdaniem skarżącego powództwo powoda należało oddalić również ze względu na treść art. 8 k.p. Roszczenie powoda, który wcześniej dobrowolnie skorzystał

z Programu Dobrowolnych Odejść i została mu wypłacona oprócz odprawy, o której mowa w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (14.013,00 zł) również dodatkowa odprawa (odszkodowanie) w kwocie 30.000,00 zł, stanowiło bowiem nadużycie prawa. W dniu ustania stosunku pracy powód podlegał bowiem szczególnej ochronie przed rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie art. 39 k.p. Tym samym miał on możliwość dopracowania do wieku emerytalnego, a decydując się na odejście w ramach PDO zapewne brał pod uwagę i kalkulował ewentualne straty i korzyści z tym związane.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy co do zasady podziela ustalenia faktyczne Sądu I instancji, przyjmując je za własne, jednakże nie podziela oceny tego Sądu, że w tak ustalonym stanie sprawy powodowi przysługiwało prawo do odprawy emerytalnej.

Zgodnie z art. 92¹ § 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.

Jak słusznie wskazał Sąd I instancji, obecnie w doktrynie i orzecznictwie powszechnie akceptowany jest pogląd, że związek między ustaniem stosunku pracy a przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę należy ujmować szeroko i w konsekwencji do nabycia prawa do odprawy nie jest konieczne, aby stosunek pracy został rozwiązany z powodu przejścia pracownika na rentę lub emeryturę. Faktycznie przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie ma obecnie przy ocenie prawa do odprawy emerytalnej istotnego znaczenia. Nadal jednak istotny pozostaje związek czasowy pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy, a nabyciem prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, przy czym oczywiste jest, że z uwagi na specyfikę tych świadczeń, związek ten należy oceniać według nieco innych kryteriów.

W ocenie Sądu Okręgowego, w przypadku przejścia na rentę z tytułu niezdolności do pracy, związek między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do tego świadczenia ma zwykle jedynie charakter funkcjonalny. Nabycie prawa do renty poprzedzone jest bowiem zazwyczaj długotrwałym okresem choroby, która często rozpoczyna się w okresie zatrudnienia i następnie trwa po jego ustaniu, a bywa że po zasiłku chorobowym pracownik pobiera następnie świadczenie rehabilitacyjne i dopiero nabywa prawo do renty. W związku z powyższym w orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że związek między przejściem na rentę i ustaniem stosunku pracy jest zachowany, jeśli rozwiązanie następuje przed spełnieniem warunków nabycia prawa do renty, ale nabycie prawa do tego świadczenia i jego przyznanie jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej rozwiązanie stosunku pracy. Tak jest w przypadku przejścia na rentę z powodu schorzenia, na które osoba zapadła w czasie zatrudnienia, jeśli rentę uzyskała po ustaniu okresu zasiłkowego, który trwał nieprzerwanie w czasie i po ustaniu stosunku pracy.

Odmienna jest natomiast sytuacja w przypadku nabycia przez pracownika prawa do emerytury. Zgodnie z utrwalonym poglądem doktryny i orzecznictwa, z którym Sąd Okręgowy w pełni się zgadza, w tym przypadku warunkiem istnienia związku czasowego między rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę jest spełnianie przez pracownika warunków do nabycia emerytury w momencie rozwiązywania stosunku pracy, choćby były to jedynie przesłanki wcześniejszej emerytury. Jeśli bowiem w momencie rozwiązania stosunku pracy pracownik nie przekroczył jeszcze wieku emerytalnego albo nie spełniał innych przesłanek nabycia świadczenia, to późniejsze spełnienie tych warunków i wystąpienie o przyznanie emerytury nie pozostaje w związku z wcześniej dokonanym rozwiązaniem stosunku pracy. Powyższe dotyczy również przypadków, w których osoba między ustaniem stosunku pracy a nabyciem uprawnień emerytalnych pobierała zasiłek chorobowy i ewentualnie świadczenie rehabilitacyjne, które to świadczenia de facto jedynie przesuwają w czasie nabycie prawa do emerytury (art. 100 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, tekst jednolity Dz. U. z 2015 roku, poz. 748 ze zm.).

W niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, że na dzień 31 października 2012 roku powód nie spełniał warunków nabycia prawa do emerytury, w tym emerytury w obniżonym wieku z tytułu wykonywania pracy w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze, albowiem 60 lat życia ukończył on dopiero z dniem 22 sierpnia 2013 roku. W ocenie Sądu Okręgowego w tej sytuacji nie można przyjąć, aby pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy przez powoda

a nabyciem przez niego prawa do emerytury zachodził związek czasowy umożliwiający przyznanie mu prawa do odprawy emerytalnej.

Analogiczny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 lutego 2011 roku, II PK 224/10 (LEX nr 817521), w którym wskazał, że odprawa emerytalna jest świadczeniem powszechnym, ale powszechność ta jest realizowana w sposób wyznaczony przez konkretne przepisy. Warunkiem nabycia tego świadczenia jest zaistnienie związku czasowego między zakończeniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury. Powyższe orzeczenie wydane zostało w stanie faktycznym niemal identycznym jak w sprawie niniejszej, gdy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z dniem 31 marca 2007 roku, zaś nabycie prawa do emerytury z dniem

1 marca 2008 roku. W uzasadnieniu powyższego wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że związek czasowy pomiędzy zakończeniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury nie może mieć charakteru przypadkowego. O ile zatem przyjęcie istnienia takiego związku jest możliwe w sytuacji, gdy pracownik spełni wszystkie przesłanki nabycia prawa do emerytury w dniu rozwiązania stosunku pracy lub też w niedalekiej przyszłości po tej dacie, o tyle związek taki należy wykluczyć, gdy ostatnia

z przesłanek warunkujących nabycie prawa do emerytury – co dotyczy zwłaszcza osiągnięcia wieku emerytalnego – zostanie spełniona po upływie dłuższego czasu. Jednocześnie zdaniem tego Sądu okres 11 miesięcy, jaki wystąpił pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy powoda a nabyciem przez niego prawa do emerytury nie daje podstaw do przyjęcia, że powód przeszedł na emeryturę „w związku”

z ustaniem stosunku pracy, który poprzednio łączył go z pozwaną. Analogiczny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 października 2004 roku, I PK 694/03 (OSNP 2005/11/155), w którym wskazał, że pracownikowi samorządowemu nie przysługuje odprawa emerytalna, jeżeli wiek emerytalny osiągnął po rozwiązaniu stosunku pracy, choćby w czasie pobierania zasiłku chorobowego.

Odnosząc się jednocześnie do przywołanego przez Sąd Rejonowy wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2012 roku, I PK 229/11 (LEX nr 1232231), zgodnie

z którym 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 należy wskazać, że orzeczenie to zostało wydane na gruncie stanu faktycznego, w którym pracownik w dniu rozwiązania stosunku pracy spełniał już warunki nabycia prawa do emerytury,

a jedynie nabycie prawa do tego świadczenia zostało odsunięte w czasie w związku z pobieraniem przez niego zasiłku chorobowego. Jak już powyżej wskazano,

w niniejszej sprawie stan faktyczny jest zgoła odmienny, albowiem powód warunki nabycia prawa do emerytury spełnił dopiero po upływie 10 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego W. P. nie spełnia również warunków nabycia prawa do odprawy emerytalnej określonych w załączniku nr 13 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 1 stycznia 1994 roku, jaki obowiązywał u pozwanego w ubiegłym wieku, a którego postanowienie stosowane są do czasu zawarcia nowego układu.

W myśl postanowień § 1 w/w Załącznika, pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Warunkiem nabycia prawa do tego świadczenia było przepracowanie w (...) Zakładach (...) oraz w poprzednich przedsiębiorstwach objętych postanowieniami (...), jeżeli zmiana miejsca pracy nastąpiła w wyniku rozwiązania umowy

o pracę na podstawie porozumienia stron, co najmniej 10 lat (§ 2 ust. 3 w zw. z § 1 ust. 3)

Zgodnie z kolei z § 3 ust. 1 załącznika nr 13, w razie rozwiązania stosunku pracy

z powodu przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową, albo na rentę inwalidzką I lub II grupy z innych przyczyn niż wypadek przy pracy lub choroba zawodowa – pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tą wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Rozpoznając uprawnienie powoda do odprawy emerytalnej na gruncie powyższych przepisów przede wszystkim należy wskazać, że zawarte w § 3 ust. 1 określenie „nagroda” jest zapewne wynikiem oczywistej omyłki pisarskiej, powstałej przy przenoszeniu treści tego przepisu z załącznika nr 12 – Zasady przyznawania i wypłacania nagród jubileuszowych do załącznika nr 13 – Zasady przyznawania i wypłacania jednorazowej odprawy emerytalno-rentowej (przepisy § 3 załącznika nr 12 i § 3 ust. 1 załącznika nr 13 są identyczne). W konsekwencji Sąd Okręgowy przyjął, że w spornym przepisie faktycznie chodzi o odprawę emerytalno-rentową, a nie nagrodę.

W dalszej kolejności należy wskazać na istotną różnicę w brzmieniu § 1 i § 3 załącznika nr 13. Pierwszy z powyższych przepisów stanowi, że odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę i w tym wypadku nie ma zdaniem Sądu Okręgowego żadnych przesłanek, aby związek ten rozumieć odmiennie niż na gruncie przepisów Kodeksu pracy (mimo że przepisy ZUZP weszły w życie przed wprowadzeniem do Kodeksu pracy art. 92⁽⁽¹⁾⁾, wprowadzającego powszechne prawo do odprawy emerytalno-rentowej). W takiej jednak sytuacji, również na gruncie tych przepisów należy uznać brak związku czasowego pomiędzy ustaniem stosunku pracy powoda a nabyciem przez niego prawa do emerytury. Odmienna sytuacja zachodzi natomiast w przypadku drugiego z w/w przepisów, który wprost stanowi o rozwiązaniu stosunku pracy **z powodu przejścia na emeryturę** lub rentę inwalidzką. W niniejszej sprawie niesporne jest, że stosunek pracy łączący powoda z pozwanym nie rozwiązał się w związku z jego przejściem na emeryturę, a co za tym idzie nie znajduje do niego zastosowania przepis § 3 załącznika nr 13 do ZUZP.

Zauważyć zresztą należy, że Sąd Rejonowy dokonał całkowicie błędnej wykładni tego przepisu, uznając że dotyczy on sytuacji późniejszego spełnienia przez danego pracownika warunków nabycia prawa do emerytury. W ocenie Sądu Okręgowego treść tego przepisu oraz jego położenie względem innych przepisów jednoznacznie wskazuje, że faktycznie dotyczy on sytuacji, gdy pracownikowi rozwiązującemu stosunek pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką brakuje nie więcej niż 12 miesięcy okresu zatrudnienia do nabycia prawa do odprawy (UZP w dacie wejścia w życie wprowadzał wymóg określonego stażu pracowniczego do nabycia prawa do odprawy emerytalnej – w obecnej chwili unormowanie to ma znaczenie historyczne). Na powyższe wskazuje choćby fakt, że w takiej sytuacji odprawa wypłacana jest w dniu rozwiązania stosunku pracy, a przecież nie można w żaden sposób wykluczyć, że taki pracownik przed nabyciem uprawnień emerytalnych podejmie jeszcze kolejne zatrudnienie. Nadto założenie przyjęte przez Sąd I instancji jest o tyle nielogiczne, że pracownik, któremu brakuje nie więcej niż 12 miesięcy do uzyskania uprawnień emerytalnych (osiągnięcia wieku emerytalnego), nie jest w stanie rozwiązać stosunku pracy **z powodu przejścia na emeryturę**.

Reasumując należy wskazać, że w ocenie Sądu Okręgowego W. P. nie spełnia warunków nabycia prawa do odprawy emerytalnej określonych tak w art. 92¹ k.p., jak i załączniku nr 13 do ZUZP.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy, na mocy art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok Sądu I instancji w pkt 1 w ten sposób, że oddalił powództwo.

Konsekwencją zmiany zaskarżonego wyroku co do meritum sprawy była również jego zmiana w pkt 2, 3 i 4, poprzez zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kwoty 1.800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przez Sądem I instancji.

O kosztach postępowania apelacyjnego, na które w niniejszej sprawie złożyła się kwota 900,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz kwota 30,00 zł uiszczona przez pozwanego tytułem opłaty od apelacji, orzeczono na mocy art. 98 § 1, 3 i 4 k.p.c. w związku z § 11 ust. 1 pkt 2, § 6 pkt 5 i § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013 roku, poz. 490 ze zm.).