

Sygn. akt III APa 53/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lipca 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Warszawie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący - Sędzia: SA Danuta Malec

Sędziowie: SA Ewa Stryczyńska

SO del. Marcin Graczyk (spr.)

Protokolant: st. sekr. sądowy Anna Kapanowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 lipca 2018 r. w W.

sprawy z powództwa M. Z. (1)

przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu (...)

w W.

o odprawę rentową

na skutek apelacji Przedsiębiorstwa Państwowego (...)

w W.

od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie XXI Wydział Pracy

z dnia 14 czerwca 2017 r. sygn. akt XXI P 49/17

I. oddala apelację;

II. zasądza od Przedsiębiorstwa Państwowego (...)

w W. na rzecz M. Z. (1) kwotę 3038,00 (trzy tysiące trzydzieści osiem) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu apelacyjnym.

Marcin Graczyk Danuta Malec Ewa Stryczyńska

Sygn. akt III APa 53/17

UZASADNIENIE

Powód M. Z. (1) pozwem z 1 marca 2017r. wniesionym przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu (...) w W. domagał się zasądzenia kwoty 76.955 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 lipca 2014 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy rentowej wraz z zasądzeniem kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Nakazem zapłaty z 9 marca 2017 r. Sąd Okręgowy w Warszawie uwzględnił w całości roszczenie powoda. W sprzeciwie od nakazu zapłaty pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 14 czerwca 2017 r. Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w W. zasądził od Przedsiębiorstwa Państwowego (...) w W. na rzecz M. Z. (1) kwotę 76.955 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 lipca 2014 r. do 31 grudnia 2015r. oraz ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy rentowej,

kwotę 7.898 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 4050 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego i wyrokowi w pkt. 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 15.368,90 zł.

Rozpoznając sprawę na skutek sprzeciwu od nakazu zapłaty, Sąd Okręgowy ustalił, że M. Z. (1) był zatrudniony w Przedsiębiorstwie Państwowym (...) w W. w okresie od 22 października 1996 r. do 30 czerwca 2014 r., ostatnio na stanowisku kierownika(...) Powód odszedł z pracy na mocy porozumienia stron zawartego w ramach programu dobrowolnych odejść. Wraz z odejściem z pracy powód otrzymał od pracodawcy świadczenia w łącznej wysokości 312.419,58 zł. Powód nie podjął nowej pracy. Decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z 22 kwietnia 2015 r. powodowi przyznano prawo do renty z tytułu trwałej częściowej niezdolności do pracy od 19 stycznia 2015 r.

Sąd I instancji ustalił ponadto, że u pozwanego pracodawcy obowiązuje zakładowy układ zbiorowy pracy, który w art. 100 przewiduje zasady wypłacania jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na rentę inwalidzką lub emeryturę. Zgodnie z tym artykułem pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje odprawa pieniężna, której wysokość uzależniona jest od stażu pracy w pozwanym przedsiębiorstwie. Ustęp 5 tego artykułu przewiduje natomiast, że w razie rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę lub emeryturę - pracownikowi, któremu do nabycia prawa do odprawy brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, odprawę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Z ustaleń Sądu I instancji wynika, że powód legitymował się 38 latami stażu pracy uprawniającego go do odprawy pieniężnej. Pismem z 21 grudnia 2016 r. M. Z. (1) zwrócił się do pozwanego o wypłatę odprawy rentowej. W odpowiedzi z 22 grudnia 2016r. pozwany odmówił wypłaty świadczenia. Inni pracownicy byli w analogicznej sytuacji jak powód tj. odeszli w ramach programu dobrowolnych odejść, a następnie w okresie 12 miesięcy po ustaniu stosunku pracy nabyli prawo do emerytury. Otrzymali oni od pozwanego odprawy emerytalne wynikające z zakładowego układu zbiorowego pracy. Do tych osób należeli m. in. G. H., M. J. i A. W.. Wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 15.368,90 zł.

Stan faktyczny Sąd I instancji ustalił na podstawie zgromadzonych w sprawie dokumentów, w tym znajdujących się w aktach osobowych powoda oraz G. H., M. J. i A. W.. Sąd Okręgowy dał wiarę dowodom z dokumentów przedstawionych przez strony. Dokumenty te nie budziły wątpliwości Sądu i zostały uznane za wiarygodny materiał dowodowy zgromadzony w sprawie.

Sąd Okręgowy zważył, że powództwo M. Z. (1) było zasadne. Sąd I instancji podkreślił, że stan faktyczny w sprawie był bezsporny, a strony różniły się jedynie w ocenie, czy powodowi przysługuje odprawa rentowa przewidziana w art. 100 ust 5 zakładowego układu zbiorowego pracy (ZUZP) obowiązującego u pracodawcy.

Przechodząc do rozważań prawnych Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z powszechnie obowiązującym przepisem 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.

Obowiązujący u pozwanego pracodawcy zakładowy układ zbiorowy pracy w sposób korzystniejszy dla pracowników ukształtował prawo do odprawy emerytalnej m.in. przewidywał różną wysokość tego świadczenia w zależności od stażu pracy, jak również zagwarantował wypłatę tego świadczenia osobom, które nabyły prawo do tego świadczenia w okresie krótszym niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy. Przepisy te jako bardziej korzystne mają pierwszeństwo przed powszechnie obowiązującymi przepisami kodeksu pracy.

Sąd Okręgowy podkreślił, że prawo do powszechnej odprawy rentowej wynikającej z kodeksu pracy pracownik nabywa po ustaniu stosunku pracy w związku z przejściem na rentę wraz z nabyciem prawa do renty. Te dwa momenty: ustanie stosunku pracy i nabycie prawa do emerytury często zbiegają się w czasie.

Artykuł 100 ust. 5 ZUZP przewiduje natomiast taką sytuację, gdy pracownik rozwiązuje stosunek pracy w związku z przejściem na rentę, ale prawo do renty, które determinuje wypłatę odprawy pieniężnej, nabywa w okresie krótszym niż 12 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy. W omawianym przepisie pracodawca określił czas po ustaniu stosunku pracy, do którego zobowiązuje się wypłacić pracownikowi odprawę rentową. W tym zakresie treść przywołanego artykułu nie budziła wątpliwości Sądu Okręgowego. Wynika z niego jednoznacznie, że jeżeli pracownik nabędzie prawo do renty w okresie 12 miesięcy po ustaniu stosunku pracy, to ma prawo do odprawy rentowej. Wszelkie zatem rozważania pozwanego na temat związku czasowego między ustaniem stosunku pracy a przejściem na rentę i powoływanie się w tym zakresie na aktualne orzecznictwo Sądu Najwyższego są bezzasadne wobec jasnej treści art. 100 ust. 5 ZUZP.

Powód rozwiązał stosunek pracy 30 czerwca 2014 r. natomiast prawo do renty uzyskał decyzją z 22 kwietnia 2015 r. od 19 stycznia 2015 r., tj. w okresie krótszym niż 12 miesięcy, o którym mowa w art. 100 ust. 5 ZUZP. Sąd Okręgowy uznał więc, że powód zachował termin, który uprawniał go do otrzymania odprawy rentowej.

Kwestią sporną w sprawie było rozumienie pojęcia „w związku z przejściem na rentę lub emeryturę”. Z uwagi na fakt, że zapis w art. 100 ust. 5 ZUZP jest analogiczny do zapisu art. 92¹ § 1 k.p. Sąd I instancji odwołał się do orzecznictwa Sądu Najwyższego dokonującego wykładni tego pojęcia. Pojęcia "przejście" na emeryturę/rentę oraz "związek rozwiązania stosunku pracy z przejściem na emeryturę/rentę" były wielokrotnie przedmiotem rozważań orzecznictwa. W utrwalonym orzecznictwie przyjmuje się, że pracownik nabywa prawo do odprawy emerytalnej lub rentowej wówczas, gdy staje się emerytem lub rencistą w związku z ustaniem stosunku pracy, przy czym związek ten może być rozmaicie pojmowany. Niewątpliwie może być to związek przyczynowo-skutkowy, ale wystarczy także związek czasowy lub funkcjonalny, który zostaje zachowany, jeżeli ustaniu stosunku pracy towarzyszy nabycie prawa do emerytury/renty. Decydujące znaczenie dla nabycia prawa do odprawy emerytalnej/rentowej ma zatem przejście na emeryturę/rentę połączone z definitywnym ustaniem stosunku pracy, czyli zmiana pracowniczego statusu prawnego na status emeryta/rencisty przez pracownika, który w związku z ustaniem stosunku pracy korzysta z uzyskanych uprawnień emerytalnych/rentowych.

W ocenie Sądu Okręgowego między ustaniem stosunku pracy powoda a jego przejściem na rentę istnieje związek funkcjonalny. Ma on miejsce wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje wprawdzie przed ustaleniem prawa do świadczenia, ale przyznanie go jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej ustanie zatrudnienia (uchwała Sądu Najwyższego z 29 maja 1989 r., III PZP 19/89 oraz wyrok z 8 grudnia 1993 r., I PRN 111/93). Skoro w przypadku powoda sekwencja zdarzeń i następstwo czasów tych zdarzeń było takie, że najpierw doszło do rozwiązania stosunku pracy, a następnie na skutek złożonego wniosku o rentę powód nabyła do niej prawo, to nie sposób przyjąć, że brak było związku funkcjonalnego między tymi zdarzeniami. Związek rozwiązania stosunku pracy z przejściem na rentę nie jest tym samym, czym jest rozwiązanie stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę (wyrok Sądu Najwyższego z 4 lutego 2011 r., II PK 149/10]. Związek jest pojęciem logicznego powiązania faktów, które wzajemnie na siebie oddziałując kształtują określone prawo, w przeciwieństwie do prawa wynikającego wprost z określonego stanu faktycznego. Pracodawca w art. 100 ust. 5 ZUZP nie zdefiniował charakteru związku, jaki musi zachodzić między przejściem na rentę a ustaniem stosunku pracy, trzeba więc przyjąć, że może on być różnorodny. Związek rozwiązania stosunku pracy z przejściem na emeryturę/rentę może mieć, jak to zaznaczył Sąd Najwyższy w wyroku z 28 lipca 1999 r., I PKN 174/99, charakter przyczynowy, czasowy, funkcjonalny albo mieszany - w praktyce najczęściej przyczynowo-czasowy lub czasowo-funkcjonalny. Związek będzie spełniony zarówno wtedy, gdy przyczyną rozwiązania stosunku pracy będzie przejście na emeryturę/rentę, jak i wtedy, gdy ustanie stosunku pracy z innych przyczyn będzie powodem wystąpienia pracownika o przyznanie świadczeń emerytalnych lub rentowych. Przyczyny i sposób ustania stosunku pracy nie mają wpływu na prawo do odprawy emerytalnej/rentowej. Do nabycia prawa do odprawy nie jest więc konieczne aby rozwiązano stosunek pracy z powodu przejścia pracownika na emeryturę lub rentę. Dla rozważanego związku nie ma zatem znaczenia to, że powód sam z własnej inicjatywy rozwiązał stosunek pracy w ramach programu dobrowolnych odejść. Istotne jest to, że faktycznie niedługo potem w czasie określonym w art. 100 ust. 5 ZUZP nabył prawo do renty.

Sąd pierwszej instancji powołał się na orzeczenia Sadu Najwyższego, w których niejednokrotnie wskazywano, że przejście na emeryturę lub rentę nie musi być jedyną, wyłączną i bezpośrednią przyczyną rozwiązania stosunku pracy. Odprawa przysługuje bowiem z uwagi na fakt przejścia na emeryturę lub rentę, niezależnie od przyczyn, które legły u podstaw rozwiązania stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 28 lipca 1999 r., IPKN 174/99, OSNP 2000, nr 21, poz. 786 i powołane w nim orzecznictwo; z 6 czerwca 2000 r., I PKN 700/99, OSNP 2001, nr 15, poz. 486, z 11 października 2007 r., III PK 40/07, LEX nr 338805).

Zdaniem Sądu Okręgowego w rozpoznawanej sprawie bezspornie istnieje związek funkcjonalny między ustaniem stosunku pracy i przejściem na rentę, a to uzasadnia przyznanie powodowi prawa do odprawy emerytalnej.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy zasądził na rzecz powoda kwotę 76.955 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 lipca 2014 r. Zgodnie z treścią art. 100 ust. 5 ZUZP wypłata odprawy pieniężnej następuje w dniu rozwiązania stosunku pracy. Stosunek pracy z powodem rozwiązał się 30 czerwca 2014 r., zatem w tym dniu pracodawca winien był wypłacić powodowi odprawę emerytalną. Nie wypłacając mu tego świadczenia pracodawca od 1 lipca 2014 r. pozostawał zaś w złoce i od tej daty Sąd Okręgowy zasądził na rzecz powoda odsetki za opóźnienie.

Sąd Okręgowy nie uwzględnił argumentów podniesionych w sprzeciwie od nakazu zapłaty wskazujących, że powód podpisując porozumienie o odejściu w ramach programu dobrowolnych odejść zrzekł się jakichkolwiek roszczeń od pracodawcy w przyszłości. W uzasadnieniu wyroku podkreślono, że w judykaturze podkreśla się, że jakkolwiek odprawy nie są wynagrodzeniem, a innym świadczeniem, to podlegają one ochronie na równi z wynagrodzeniem za pracę. Zgodnie zaś z art. 84 k.p. pracownik nie może się zrzec prawa do wynagrodzenia za pracę. Zakaz ten ma charakter bezwzględny (wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 2005 r. sygn. akt II PK 235/04). Zatem powód nie mógł skutecznie zrzec się prawa do odprawy rentowej, a złożone przez niego oświadczenie nie wywołało skutku prawnego.

Uznając, iż powód wygrał proces w całości Sąd Okręgowy w oparciu o treść art. 98 k.p.c. zasądził od pozwanej na jego rzecz kwotę 7.898 zł, na którą składała się opłata od pozwu oraz koszty zastępstwa procesowego powódki (4050 zł). Wysokość kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 2 w związku z § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800).

Na podstawie art. 4772 kodeksu postępowania cywilnego w punkcie 3 Sąd Okręgowy nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia określonego w oparciu o niesporne zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia powoda, wystawione przez pozwanego.

Pozwana spółka zaskrzyła apelacją wyrok Sądu Okręgowego w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

a. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 100 ZUZP poprzez bezpodstawne uznanie, że powodowi przysługuje prawo do odprawy rentowej, gdyż łączący M. Z. (1) z pozwanym stosunek pracy ustał w związku z przejściem powoda na rentę, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że do rozwiązania umowy o pracę z M. Z. (1) doszło w ramach Programu Dobrowolnych Odejść, wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika, a w dacie rozwiązania stosunku pracy powód nie spełniał warunków uprawniających do renty, co z kolei stanowiło warunek konieczny przyznania odprawy rentowej określony w art. 100 ust. 1 ZUZP;

b. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 100 ust. 5 ZUZP poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że powodowi należy się prawo do odprawy rentowej na podstawie tego przepisu, podczas gdy intencją stron zawierających ZUZP było ustalenie, że w razie nabycia przez pracownika (w ciągu 12 miesięcy od dnia ustania stosunku pracy) prawa do odprawy w wyższej kwocie, była ona mu należna w takiej kwocie już w dniu ustania stosunku pracy, co nie zmieniało jednocześnie faktu, że nadal warunkiem koniecznym wypłaty tego świadczenia było spełnienie przez pracownika warunków uprawniających do renty już na dzień rozwiązania umowy o pracę, co wprost wynika z art. 100 ust. 1 ZUZP.

Strona pozwana wniosła o zmianę wyroku przez oddalenie powództwa M. Z. (1) w całości oraz w konsekwencji zmianę orzeczenia w zakresie kosztów procesu poprzez zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu za postępowanie przed sądem I instancji według norm przepisanych oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesu według norm przepisanych w postępowaniu przed sądem drugiej instancji. Apelująca spółka wniosła ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji podkreślono, że strona pozwana nie zgadza się z dokonaną przez Sąd Okręgowy oceną materiału dowodowego i wnioskami wyciągniętymi na jego podstawie. W rozpoznawanej sprawie spór dotyczył interpretacji zapisów art. 100 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. W myśl ust. 1 tego przepisu, pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w określonej wysokości (uzależnionej od stażu pracy). Art. 100 ust. 5 ZUZP stanowi natomiast, że w razie rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę lub emeryturę - pracownikowi, któremu do nabycia prawa do odprawy brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, odprawę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy. W ocenie pozwanej spółki, jak wynika z literalnego brzmienia tego przepisu, brakujący pracownikowi okres 12 miesięcy winien być odnoszony do momentu nabycia przez niego odprawy (a ściślej rzecz ujmując odprawy w wyższej kwocie) a nie - jak błędnie przyjął Sąd I instancji - do nabycia przez pracownika prawa do renty. Artykuł 100 ZUZP we wszystkich ustępach, jako uprawnionego do odprawy rentowej, wskazuje "pracownika którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę", co jednoznacznie wyraża intencję stron ustalających treść ZUZP, aby uprawnienie to przyznać wyłącznie pracownikom, którzy rozwiązali umowę o pracę z tej właśnie przyczyny. Dodatkowo, art. 100 ust. 1 ZUZP za uprawnionego do odprawy rentowej uznaje pracownika spełniającego warunki uprawniające do renty, co wprost przemawia za uznaniem, że prawo do odprawy rentowej według zasad określonych w Układzie Zbiorowym Pracy, przysługiwało wyłącznie tym pracownikom, którzy w chwili rozwiązania umowy o pracę w związku z przejściem na rentę, spełniali warunki do przyznania tego świadczenia.

Apelująca spółka podniosła, że w rozpoznawanej sprawie okolicznością bezsporną było, że do rozwiązania stosunku pracy z powodem doszło w związku z wprowadzonym przez pracodawcę Regulaminem PDO oraz złożonym przez pracownika wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, co pozostawało w całkowitym oderwaniu od kwestii nabycia przez M. Z. (1) renty. Umowę o pracę rozwiązano w dniu 30 czerwca 2014r. zaś uprawnienia rentowe powód uzyskał dopiero decyzją ZUS z dnia 22 kwietnia 2015 r. Tym samym na dzień rozwiązania stosunku pracy nie spełniał on warunków uprawniających do renty w rozumieniu art. 100 ust. 1 ZUZP, co z kolei przemawia za uznaniem, że nie nabył prawa do odprawy rentowej określonej w tym przepisie. Dodatkowo, wbrew ocenie dokonanej przez Sąd I instancji, pomiędzy rozwiązaniem umowy o pracę a nabyciem przez M. Z. (2) renty nie istniał jakikolwiek związek. Zdaniem pozwanej spółki za ugruntowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego należy uznać pogląd, zgodnie z którym związek między ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę (analogicznie - rentę) istnieje, gdy pracownik spełnia wszystkie przesłanki do nabycia prawa do renty w dniu rozwiązania stosunku pracy lub też w niedalekiej przyszłości po tej dacie. Taki pogląd został przedstawiony między innymi w wyroku Sądu Najwyższego z 4 lutego 2011 r. (sygn. akt II PK 224/10, LEX nr 817521 z powołaniem się na wcześniejsze orzeczenia). Podobnie w wyroku z tej samej daty w sprawie o sygn. II PK 149/10, LEX nr 794983, Sąd Najwyższy przyjął, że związek między rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę (analogicznie-rentę) nie zachodzi, gdy pracownik w dacie ustania stosunku pracy nie spełnia przesłanek do nabycia tego świadczenia a między ustaniem stosunku pracy i nabyciem prawa do emerytury (renty) pobiera zasiłek chorobowy, świadczenie przedemerytalne lub posiada status osoby bezrobotnej. W orzeczeniu powyższym Sąd Najwyższy przesądził także, że związek czasowy nie może mieć charakteru przypadkowego, a taki będzie miał miejsce wówczas, gdy w momencie rozwiązania stosunku pracy pracownik nie spełnia warunków do nabycia prawa do emerytury (renty), określonych w obowiązujących przepisach. Mimo, że nabył prawo do emerytury (renty), w pewnym związku czasowym po ustaniu stosunku pracy to wystąpienie powyższych przypadków powoduje, iż jest to związek całkowicie przypadkowy. Taki przypadkowy związek czasowy

między ustaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do renty nie może być potraktowany, jako „przejście na rentę” w rozumieniu art. 100 ZUZP.

W ocenie strony pozwanej sporne postanowienie ZUZP łączy nabycie uprawnienia do świadczenia (odprawy rentowej) ze ściśle określonym zdarzeniem, to jest rozwiązaniem stosunku pracy w związku z przejściem na rentę, przy jednoczesnym spełnieniu przez pracownika warunków uprawniających do renty. Powód w dniu rozwiązania stosunku pracy nie spełniał warunków uprawniających do renty, stąd należy wykluczyć istnienie jakiegokolwiek związku (w tym funkcjonalnego, na który powołuje się Sąd I instancji) pomiędzy tymi zdarzeniami (por. w tym względzie uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 1989 r., III PZP 7/89, OSNCP 1990 nr 6, poz. 77 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2004 r., I PK 694/03, OSNP 2005 nr 11, poz. 155; z dnia 4 października 2006 r., II PK 14/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 273 i z dnia 24 kwietnia 2007 r., I PK 281/06, LEX nr 469998, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04 lutego 2011 r., sygn. akt II PK 224/10). Dodatkowo, jak bezpośrednio wynika z § 1 ust. 2 porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, strony zgodnie postanowiły, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2014 r. na mocy porozumienia stron wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika, co wyklucza przyjęcie, że rozwiązanie umowy nastąpiło w związku z nabyciem przez powoda prawa do renty.

Apelujący podkreślił, że do rozwiązania stosunku pracy doszło na wniosek powoda, który dobrowolnie zgłosił chęć udziału w Programie Dobrowolnych Odejść (dalej: PDO). Zapisy PDO w sposób wyczerpujący regulowały kwestię należności przysługujących korzystającym z niego pracownikom. Powód mógł kontynuować zatrudnienie na dotychczasowym stanowisku, jednakże zdecydował się skorzystać z Programu, gdyż przystąpienie do PDO gwarantowało mu wypłatę wysokiej gratyfikacji pieniężnej (o wiele wyższej aniżeli odprawa rentowa, na którą mógłby liczyć, pozostając w zatrudnieniu i rozwiązując stosunek pracy w związku z przejściem na rentę, tj. po nabyciu uprawnień do tego świadczenia). Sąd I instancji całkowicie pominął powyższe okoliczności, podczas gdy bezpośrednio przemawiały one za brakiem jakiegokolwiek związku pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy przez powoda a nabyciem przez niego prawa do renty.

Strona pozwana zwróciła również uwagę na fakt, że w związku ze złożonym przez M. Z. (1) wnioskiem o rozwiązanie stosunku pracy w ramach PDO, pozwany wypłacił na jego rzecz wszystkie świadczenia w łącznej wysokości 312.419,58 zł. W powyższym kontekście, wysuwanie dodatkowych żądań finansowych wobec pracodawcy stanowi w ocenie pozwanego nadużycie prawa i jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, z uwagi na dobrowolne przystąpienie przez powoda do PDO, rozwiązanie stosunku pracy na jego wniosek i otrzymanie od pozwanego gratyfikacji finansowej w znacznej kwocie.

Co więcej, Sąd Okręgowy oceniając zasadność zgłoszonego przez powoda żądania całkowicie zbagatelizował zdaniem apelującego brzmienie § 2 ust. 2 porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, w którym pracownik oświadcza, że świadczenia przyznane w porozumieniu w pełni zaspokajają jego roszczenia ze stosunku pracy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę oraz, że w związku z podpisaniem porozumienia nie będzie w przyszłości wysuwał żadnych roszczeń względem pracodawcy. Powyższe niewątpliwie świadczy o tym, że poprzez wypłatę na rzecz powoda kwoty w łącznej wysokości 312.419,58 zł, pracodawca zwolnił się ze wszystkich ewentualnych zobowiązań względem powoda, stąd zgłoszone żądanie zasądzenia odprawy było nieuzasadnione także i z tej przyczyny.

W ocenie skarżącego doszło także do naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 100 ust. 5 ZUZP poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że powodowi należy się prawo do odprawy rentowej na podstawie tego przepisu, podczas gdy intencją stron zawierających ZUZP było ustalenie, że w razie nabycia przez pracownika (w ciągu 12 miesięcy od dnia ustania stosunku pracy) prawa do odprawy w wyższej kwocie. była ona mu należna w takiej wysokości już w dniu ustania stosunku pracy, co nie zmieniało faktu, że nadal warunkiem koniecznym wypłaty tego świadczenia było spełnienie przez pracownika warunków uprawniających do renty już na dzień rozwiązania umowy o pracę, co wprost wynika z art. 100 ust. 1 ZUZP. M. Z. (1) w dniu rozwiązania umowy o pracę nie posiadał uprawnień rentowych (okoliczność bezsporna), a długi okres pomiędzy rozwiązaniem umowy a nabyciem tych uprawnień przeczy ustaleniu, że stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę, stąd brak podstaw do zasądzenia na rzecz powoda odprawy rentowej.

W odpowiedzi na apelację, pełnomocnik powoda wniosł o jej oddalenie w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na apelację podkreślono, że wbrew zarzutom pozwanego, Sąd pierwszej instancji prawidłowo zinterpretował art. 100 ZUZP i uznał, że stosunek pracy łączący M. Z. (1) z pracodawcą ustał w związku z przejściem powoda na rentę w rozumieniu art. 100 ust. 1 ZUZP.

Pełnomocnik powoda podniósł, że pozwany w swojej apelacji starał się wykazać, że przepisy ZUZP przyznawały prawo do odprawy rentowej pracownikowi, który (i) rozwiązał umowę o pracę z pracodawcą wyłącznie z powodu przejścia na rentę (ii) i który w chwili rozwiązania umowy o pracę spełniał warunki do przyznania mu tego świadczenia, przy czym przesłanki te wynikać miały rzekomo z art. 100 ust. 1 ZUZP. Tymczasem przepis ten wyraźnie wskazuje, że odprawa przysługuje pracownikowi, który (i) spełnia warunki uprawniające do renty i (ii) którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę, (iii) a także określa wysokość świadczenia. Przepis zawiera zatem ogólne postanowienia o prawie pracowników do odprawy, nie precyzując przy tym wszystkich warunków jego nabycia. Wbrew twierdzeniom pozwanego, art. 100 ust. 1 ZUZP nie wskazuje natomiast, że uprawnionymi do odprawy są wyłącznie pracownicy, którzy spełnili warunki do nabycia renty już w chwili rozwiązania umowy o pracę oraz ci, którzy rozwiązali umowy o pracę wyłącznie z powodu przejścia na rentę.

Pełnomocnik powoda podkreślił, że art. 100 ust. 1 ZUZP nie określa wszystkich warunków nabycia prawa do odprawy. Pozostałe przesłanki nabycia świadczenia i obliczenia jego wysokości zostały określone w kolejnych ustępach, w tym w ustępie 5, który precyzuje termin, w którym pracownik musi uzyskać prawo do renty lub emerytury, aby można było stwierdzić, że (i) istnieje związek pomiędzy rozwiązaniem umowy o pracę, a przejściem na rentę oraz (ii) że pracownik nabył prawo do odprawy. Przepis ten jednoznacznie określa, że pracownik musi nabyć prawo do renty w terminie 12 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy, aby zaistniał związek pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy, a nabyciem prawa do renty, a w konsekwencji, aby pracownik nabył prawo do odprawy rentowej.

Zdaniem pełnomocnika powoda pierwsza z przesłanek do nabycia prawa do odprawy, tj. przesłanka spełnienia warunków uprawniających do renty, nie była kwestionowana, bowiem bezspornym jest, że dnia 22 kwietnia 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydał decyzję przyznającą powodowi prawo do renty od dnia 19 stycznia 2015 r. Omawiając drugą z przesłanek nabycia prawa do odprawy tj. warunku aby stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę, wskazał, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił, że związek ten zaistniał oraz że był to związek funkcjonalny. Sąd wyraźnie wskazał, że ustanie stosunku pracy i nabycie prawa do renty często zbiegają się w czasie, jednak nie jest to warunek konieczny uzyskania prawa do odprawy rentowej, bowiem związek rozwiązania stosunku pracy z przejściem na rentę nie jest tym samym czym jest rozwiązanie stosunku pracy z powodu przejścia na rentę, czego pozwany stara się w ogóle nie dostrzegać. W związku z tym, związek ten zachodzi zarówno wówczas gdy przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest przejście na rentę, jak i wtedy, gdy ustanie stosunku pracy z innych przyczyn jest powodem wystąpienia pracownika o przyznanie świadczenia rentowego. W niniejszej sprawie zaistniała druga ze wskazanych okoliczności. Sąd pierwszej instancji prawidłowo uznał zatem, że powodowi przysługuje prawo do odprawy.

W ocenie pełnomocnika powoda pozwany błędnie wskazuje również, że związek pomiędzy rozwiązaniem umowy o pracę, a uzyskaniem prawa do renty mógłby istnieć wyłącznie gdyby powód uzyskał prawo do renty w chwili rozwiązania umowy o pracę lub w niedługim czasie po rozwiązaniu umowy, powołując się przy tym na orzeczenia dotyczące art. 92 ⁽¹⁾ k.p. Tymczasem, jak słusznie zauważył Sąd pierwszej instancji, stanowisko pozwanego jest niewłaściwe z uwagi na fakt, że ZUZP całkowicie zmodyfikował kodeksowe przesłanki nabycia prawa do odprawy, w tym okres, w którym musi dojść do nabycia przez pracownika prawa do renty, aby uzyskać on prawo do odprawy. Sąd pierwszej instancji słusznie wskazał, że treść art. 100 ust 5 ZUZP nie budzi wątpliwości i wynika z niego jednoznacznie, że jeżeli pracownik nabyte prawo do renty w okresie 12 miesięcy po ustaniu stosunku pracy, nabywa prawo do

odprawy rentowej. Powód nabył prawo do renty od dnia 19 stycznia 2015 r., a więc przed upływem 12 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę, zatem spełnił przesłanki nabycia prawa do odprawy.

Pełnomocnik powoda dodał, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo uznał również, że fakt, iż strony rozwiązały stosunek pracy na mocy porozumienia z przyczyn niedotyczących pracownika jest bez znaczenia dla ustalenia czy powodowi przysługiwało prawo do odprawy. Przyczyny ustania stosunku pracy nie mają bowiem wpływu na prawo do odprawy. Stanowisko Sądu w tym zakresie jest spójne z orzecznictwem Sądu Najwyższego [por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2010 r., sygnatura akt U PK 239/09].

Nie jest także prawdziwy zarzut pozwanego, jakoby Sąd pierwszej instancji nie wziął pod uwagę faktu, że podpisując porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę M. Z. (1) zrzekł się prawa do wysuwania względem pracodawcy dalszych roszczeń. Sąd wziął tę okoliczność pod uwagę, jednak słusznie uznał, że prawo do odprawy korzysta z takiej samej ochrony jak prawo do wynagrodzenia, w związku z czym, zgodnie z art. 84 k.p. powód nie mógł skutecznie zrzec się prawa do dochodzonego świadczenia, co pozostaje w związku z utrwalonym orzecznictwem w tym zakresie [wyrok SN z dnia 17 lutego 2005 r. sygnatura akt II PK 235/04].

W ocenie pełnomocnika powoda, nie sposób zgodzić się z twierdzeniami pozwanego jakoby żądanie przez powoda należnego mu świadczenia stanowiło nadużycie prawa i było zachowaniem sprzecznym z zasadami współzycia społecznego. Powód dochodzi należnego mu świadczenia korzystającego z takiej samej ochrony jak wynagrodzenia, a zgodnie z art. 84 k.p., pracownik nie może skutecznie zrzec się prawa do tego świadczenia.

Zdaniem powoda Sąd pierwszej instancji nie naruszył art. 100 ust. 5 ZUZP. Pozwany w niezrozumiały dla strony powodowej sposób stara się wykazać, że art. 100 ust. 5 ZUZP dotyczy wyłącznie sytuacji gdy w ciągu 12 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy pracownik nabywa prawo do odprawy w wyższej kwocie. Przedstawiona przez pozwanego wykładnia pozostaje w całkowitej sprzeczności z brzmieniem przywołanego przepisu i w związku z tym jest błędna. Wbrew twierdzeniom pozwanego, przepis ten określa wyłącznie termin w jakim od czasu rozwiązania stosunku pracy pracownik musi uzyskać prawo do renty lub emerytury aby można było stwierdzić, że (i) zaistniał związek pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy, a nabyciem prawa do świadczenia oraz (ii) aby pracownik nabył prawo do odprawy. Sąd pierwszej instancji we właściwy sposób zinterpretował i zastosował art. 100 ust. 5 ZUZP, a zatem zarzut pozwanego wskazany w punkcie 2 petitum apelacji jest całkowicie bezpodstawny.

Sąd Apelacyjny w Warszawie zważył, co następuje: apelacja jako bezzasadna podlega oddaleniu.

Sąd Apelacyjny w pełni akceptuje poczynione przez Sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, jako adekwatne do zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, jak również podziela ocenę prawną, wyrażoną w pisemnych motywach zaskarżonego orzeczenia, co zbędnym czyni ich powtórne szczegółowe przytaczanie na etapie kontroli instancyjnej rozstrzygnięcia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 5 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98, OSNP 1999/24/776, z 16 lutego 2005 r., sygn. IV CK 526/04, Lex nr 177281, z 9 czerwca 2005 r., sygn. III CK 622/04, Lex nr 180853).

Spór w niniejszej sprawie koncentrował się głównie w zakresie ustalenia, czy powód nabył prawo do odprawy rentowej w wyniku rozwiązania z pozwanym stosunku pracy oraz w zakresie rozumienia zapisów art. 100 ust. 5 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Strony postępowania prezentowały odmienny pogląd w kwestii rozumienia pojęcia „w związku z przejściem na rentę”

Roszczenie o odprawę rentową może być wywodzone na podstawie przepisów ogólnych, powszechnie obowiązujących (art. 92¹ k.p.), jak również na podstawie wewnątrzzakładowego aktu normatywnego stanowiącego źródło prawa pracy. Stosownie do przywołanej regulacji kodeksowej odprawa emerytalna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia przysługuje pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do emerytury lub renty, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę. W świetle tego zapisu warunkiem koniecznym do uzyskania tego świadczenia jest ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę (rentę). Orzecznictwo dotyczące kwestii związanych z nabyciem prawa do odprawy emerytalnej (rentowej) przyjmuje, że pracownik nabywa prawo do odprawy

emerytalnej lub rentowej wówczas, gdy staje się emerytem lub rencistą w związku z ustaniem stosunku pracy, przy czym związek ten może być rozumiany w sposób wieloraki.

Związek między ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę jest ujmowany szeroko w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Nabycie prawa do tego świadczenia, nie musi wobec tego stanowić przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Związek między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury może mieć charakter przyczynowy (rozwiązanie stosunku pracy następuje dlatego, że pracownikowi przysługuje prawo do świadczenia), czasowy (rozwiązanie stosunku pracy zbiega się w czasie z nabyciem prawa do świadczenia niezależnie od przyczyny rozwiązania stosunku pracy), bądź czasowo-przyczynowy (przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest nabycie prawa do emerytury lub renty i rozwiązanie następuje w chwili przyznania świadczenia). Między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do świadczenia może zachodzić także związek funkcjonalny, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje przed spełnieniem warunków uprawniających do emerytury, ale nabycie prawa do tego świadczenia i przyznanie świadczenia po ustaniu zatrudnienia jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej rozwiązanie stosunku pracy (zob. wyrok z dnia 8 grudnia 1993 r., I PRN 111/93, OSNCP 1994 z. 12, poz. 243; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2000 r., III ZP 18/99, OSNP 2000 nr 24, poz. 888; także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 149/10, i tam powołane orzecznictwo).

Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie skłania się również do uznania, że związek czasowy lub funkcjonalny między rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę zostaje zachowany w pewnych wypadkach także wtedy, gdy spełnienie warunków uzyskania emerytury nastąpiło po rozwiązaniu stosunku pracy, jeśli spełnienie wszystkich przesłanek nabycia prawa do emerytury nie nastąpiło w dniu rozwiązania stosunku pracy, lecz w niedalekiej przyszłości po tej dacie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 224/10). Ważne dla stwierdzenia związku przejścia na emeryturę i rentę z rozwiązaniem stosunku pracy jest to, że nie można tracić z pola widzenia okoliczności, że rozwiązanie stosunku pracy doprowadziło do skorzystania przez pracownika z przysługujących mu uprawnień z ubezpieczenia społecznego (zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2000 r., III ZP 18/99, OSNP 2000 nr 24, poz. 888). Należy zatem uznać, że związek czasowy lub funkcjonalny między rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę zostaje zachowany w pewnych wypadkach także wtedy, gdy spełnienie wszystkich przesłanek nabycia prawa do emerytury nie nastąpiło przed rozwiązaniem stosunku pracy, lecz w niedalekiej przyszłości po tej dacie.

Z okoliczności niniejszej sprawy wynika, że rozwiązanie stosunku pracy doprowadziło do skorzystania przez powoda M. Z. (1) z przysługujących mu uprawnień z ubezpieczenia społecznego.

Dokonując oceny zaskarżonego wyroku, obok zapisów kodeksowych dotyczących odprawy emerytalnej, należało mieć na uwadze zapisy Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 12 września 2014 r. obowiązującego u strony pozwanej, a zwłaszcza treść art. 100 tego aktu.

Sąd Apelacyjny nie podziela stanowiska pozwanego, że Sąd niższej instancji przy wydaniu zaskarżonego orzeczenia dopuścił się naruszenia przepisów art. 100 i art. 100 ust. 5 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w sposób prezentowany w apelacji. Sąd odwoławczy nie podziela także wykładni wskazanych przepisów ZUZP wyrażonej przez pozwanego w apelacji. Należy wskazać, że obowiązujący u strony pozwanej zakładowy układ zbiorowy pracy w sposób korzystniejszy niż kodeks pracy ukształtował prawo do odprawy emerytalnej. Zapisy ZUZP uzależniały wysokość odprawy od stażu pracy, a także gwarantowały wypłatę świadczenia osobom, które nabyły prawo do tego świadczenia w okresie krótszym niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy. W art. 18 k.p. zawarto zasadę ochrony uprawnień pracowniczych, która stanowi, że postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Jeśli np. w regulaminie pracy znajdują się zapisy mniej korzystne dla pracownika, niż przepisy prawa pracy, to będą one z mocy prawa nieważne, a w ich miejsce zastosowanie znajdą odpowiednie przepisy prawa pracy. Powołana zasada Kodeksu Pracy dopuszcza możliwość poszerzenia praw pracowniczych w stosunku do zapisów kodeksowych, ale kategorycznie sprzeciwia się ograniczaniu tych praw.

Sąd Apelacyjny uznaje za nietrafny pogląd strony pozwanej w przedmiocie stwierdzenia, że z treści art. 100 ust. 5 ZUZP wynika ustalenie, iż intencją stron ZUZP było stwierdzenie, że w razie nabycia przez pracownika (w ciągu 12 miesięcy od dnia ustania stosunku pracy) prawa do odprawy w wyższej kwocie, odprawa w takiej wyższej kwocie była należna pracownikowi już w dniu ustania stosunku pracy, przy czym nadal warunkiem koniecznym wypłaty odprawy było spełnienie warunku uprawniającego do emerytury już na dzień rozwiązania stosunku pracy, co wprost wynika z art. 100 ust. 1 ZUZP. Z takim rozumieniem powołanego przepisu nie sposób się zgodzić, gdyż wykładnia przedstawiona przez apelującego nie wynika z literalnego brzmienia tego przepisu. Analizując treść art. 100 ust. 5 ZUZP nie można doszukać się stwierdzenia, że zapis dotyczący „brakującego pracownikowi okresu 12 miesięcy” należy odnosić w jakikolwiek sposób do wysokości odprawy emerytalnej. Sformułowanie zawarte w treści wskazanego przepisu dotyczy terminu wypłaty odprawy emerytalnej lub rentowej pracownikowi, któremu do nabycia prawa do odprawy brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy. W takiej sytuacji akt ten przewidywał, że odprawa emerytalna powinna być wypłacona w dniu rozwiązania stosunku pracy. W żaden sposób w treści tego przepisu nie można dopatrzeć się zapisów związanych z wysokością należnej odprawy, co sugeruje autor apelacji. Korzystniejsze ukształtowanie terminów wypłaty świadczeń należnych pracownikowi jest zgodne z zasadą określoną w art. 18 k.p.

Mając na uwadze powyższą argumentację, Sąd Apelacyjny nie miał wątpliwości, że ze spornych zapisów ZUZP jednoznacznie wynika, że jeżeli pracownik nabędzie prawo do emerytury w okresie 12 miesięcy od ustania stosunku pracy, to nabywa prawo do odprawy emerytalnej.

W świetle zapisów zawartych w art. 100 ust. 5 ZUZP rozważania strony pozwanej w przedmiocie istnienia związku czasowego między rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę jest nieuzasadnione.

W niniejszej sprawie strony rozwiązały stosunek pracy z dniem 30 czerwca 2014r., na mocy zgodnego oświadczenia stron, a prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy powód uzyskał na podstawie decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z 22 kwietnia 2015 r. Powodowi przyznano prawo do renty z tytułu trwałej częściowej niezdolności do pracy od 19 stycznia 2015 r., czyli w okresie krótszym niż 12 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy, o którym mowa w art. 100 ust. 5 ZUZP. Z powyższego wynika, że powód zachował termin do nabycia prawa do odprawy rentowej.

Mając powyższe rozważania na uwadze, Sąd Apelacyjny uznał, że w sytuacji gdy powód najpierw rozwiązał stosunek pracy, a następnie uzyskał prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy istnieją podstawy do uznania związku funkcjonalnego między tymi zdarzeniami. Ma on bowiem miejsce wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje wprawdzie przed ustaleniem prawa do świadczenia, ale przyznanie go jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej ustanie zatrudnienia (uchwała Sądu najwyższego z 29 maja 1989r., III PZP 18/89)

Sąd Apelacyjny nie podziela stanowiska apelującego, że żądanie powoda o odprawę emerytalną jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i stanowi nadużycie prawa. W ocenie Sądu drugiej instancji, ziściła się przesłanka uprawniająca powoda do przedmiotowego świadczenia, niezależnie od uprawnień wynikających z Programu Dobrowolnych Odejść. Egzekwowanie własnych praw i dochodzenie roszczeń na podstawie obowiązujących przepisów prawa, nie może zostać z całą pewnością uznane za czynność sprzeczną z zasadami współżycia społecznego.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, ustalony stan faktyczny sprawy i przedstawione rozważania wskazują, że Sąd pierwszej instancji nie naruszył prawa materialnego, zatem zarzuty apelacji okazały się nieuzasadnione.

Z przytoczonych względów Sąd Apelacyjny na mocy art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako pozbawioną uzasadnionych podstaw.

O kosztach zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej, Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 391 § 2 k.p.c. i §10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800) w zw. z § 2 ust. 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości

z dnia 3 października 2016r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2016 r., poz. 1668).

Ewa Stryczyńska Danuta Malec Marcin Graczyk