Sygn. akt IV P 7/18

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 marca 2018 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Protokolant sekr.sąd. Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 13 marca 2018 r. w Puławach

sprawy z powództwa E. S.

przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących w D.

o odprawę emerytalną i nagrodę jubileuszową

1.Zasądza od Zespołu Szkół Ogólnokształcących w D. na rzecz E. S. kwotę 13.454,31 zł (trzynaście tysięcy czterysta pięćdziesiąt cztery złote 31/100) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 16 października 2017r. do dnia zapłaty i kwotę 11.211,93 zł (jedenaście tysięcy dwieście jedenaście złotych 93/100) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 16 października 2017r. do dnia zapłaty;

2.Oddala powództwo w pozostałym zakresie;

3.Wyrokowi do kwoty 4.484,77 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

4. Zasądza od Zespołu Szkół Ogólnokształcących w D. na rzecz E. S. kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 15 stycznia 2018r. powódka E. S. wnosiła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego Zespołu Szkół Ogólnokształcących w D. kwoty 13.463,31 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2017r. do dnia zapłaty tytułem odprawy emerytalnej i kwoty 11.219,42 zł tytułem nagrody jubileuszowej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2017r. do dnia zapłaty.

Pozwany Zespół Szkół Ogólnokształcących w D. powództwa nie uznawał i wnosił o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. S. urodziła się w dniu (...) (akta osobowe).

Powódka zatrudniona była w Szkole Podstawowej nr (...) w D. od 21 sierpnia 1978r. jako nauczyciel, a z dniem 1 września 2007r. stała się nauczycielem pozwanego Zespołu Szkół Ogólnokształcących w D., dalej pracując jako nauczyciel (akta osobowe). Stosunek pracy łączący strony istniał na podstawie mianowania (akta osobowe).

W trakcie zatrudnienia w pozwanym Zespole wypłacano powódce nagrody jubileuszowe i ostatnia taka nagroda była powódce wypłacona w dniu 21 sierpnia 2013r. i była to nagroda jubileuszowa za 35 lat pracy (akta osobowe).

Powódka już w kwietniu 2017r. nosiła się z zamiarem przejścia na emeryturę i złożyła wniosek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych O/L. o przyznanie jej emerytury na podstawie art. 88 Karty Nauczyciela i w dniu 12 maja 2017r. ZUS O/L. wydał decyzję odmowną, uzasadniając swoje stanowisko tym, że na dzień 31.12.08 powódka nie udokumentowała wymaganego 30 letniego okresu i nie rozwiązała stosunku pracy (k.24,25).

W dniu 15 maja 2017r. powódka otrzymała od dyrektora pozwanego Zespołu (...) pismo zawierające informację, iż na podstawie art. 225 ust1 w zw. z ust 3 ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. – przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe(Dz.U. z 2017r. poz. 60) w związku ze stopniowym wygaszaniem działalności Gimnazjum nr1 w D. w roku szkolnym 2017/2018 zaistnieją zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w Zespole, które powodują że od dnia 1 września 2017r. niemożliwe jest dalsze zatrudnianie powódki w Zespole, a wobec tego powódka może skorzystać z prawa przeniesienia w stan nieczynny od dnia 1 września 2017r. lub też może złożyć oświadczenie o odmowie przejścia w stan nieczynny (k.15, akta osobowe).

W dniu 16 maja 2017r. powódka złożyła oświadczenie o odmowie przejścia w stan nieczynny z dniem 1 września 2017r. (k.16, akta osobowe).

W piśmie z dnia 24 maja 2017r. dyrektor pozwanego Zespołu złożył wobec powódki oświadczenie, iż rozwiązuje z nią umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, a jako przyczynę wskazał zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów związane z wygaszaniem kształcenia w Gimnazjum nr 1 (k.17, akta osobowe).

W dniu 30 maja 2017r. powódka złożyła do pracodawcy pismo, w którym anulowała swoje oświadczenie z dnia 16 maja 2017r. dotyczące odmowy przeniesienia jej w stan nieczynny i wnosiła o przeniesienie jej w stan nieczynny z dniem 1 września 2017r., a dyrektor pozwanego wyraził na to zgodę (akta osobowe, k18).

W dniu 31 sierpnia 2017r. powódka złożyła do pracodawcy kolejne pismo, w którym anulowała swoje oświadczenie z dnia 30 maja 2017r. dotyczące przeniesienie jej w stan nieczynny i wnosiła o rozwiązanie stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2017r., a dyrektor pozwanego wyraził na to zgodę (k.19,20, akta osobowe).

W dniu 31 sierpnia 2017r. dyrektor pozwanego Zespołu złożył wobec powódki oświadczenie na piśmie, że w związku ze zmianami organizacyjnymi w Zespole wynikającymi z ruchu kadrowego w roku szklonym 2017/2018 proponuje anulowanie pisma z dnia 31 maja 2917r. dotyczącego stanu nieczynnego i powrót do pracy w charakterze nauczyciela plastyki i wychowawcy świetlicy w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie mianowania (k.50, zeznania dyrektora pozwanego R. B. k.54v), a powódka odmówiła tłumacząc, że już „nastawiła się" że będzie emerytem (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc -k.54).

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 31 sierpnia 2017r., powódka otrzymała świadectwo pracy i przyznano jej odprawę pieniężną w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 20 ust 2 Karty Nauczyciela (k. 21, 22-23, akta osobowe).

Powódka w dniu 15 września 2017r. złożyła kolejny wniosek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych O/L. o przyznanie jej emerytury i w dniu 5 października 2017r. ZUS O/L. wydał decyzję przyznającą jej emeryturę od dnia 1 października 2017r. (k.26-29).

W piśmie z dnia 16 października 2017r. powódka zwróciła się do dyrektor pozwanego Zespołu o wypłacenie jej odprawy emerytalnej i nagrody jubileuszowej w związku z jej przejściem na emeryturę (k.30, akta osobowe), a dyrektor Zespołu w piśmie z dnia 2 listopada 2017r. odmówił, wskazując, że w dniu rozwiązania stosunku pracy powódka nie spełniała warunków uprawniających do emerytury lub wcześniejszej emerytury na podstawie art. 88 Karty Nauczyciela i art. 184 ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych

w zw. z par. 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 litego 1983r. w sprawie wieku emertytalnego parowników zatrudnianych w szczególnych warunkach i nie osiągnęła wieku emerytalnego a wobec tego nie nabyła prawa do odprawy emerytalnej i nagrody jubileuszowej na podstawie par. 4 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 30 października 2001r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających nauczycieli do nagrody jubileuszowej ... (Dz.U. z 2001r. nr 128 poz. 1418 ze zm)- k.31.

W dniu 29 listopada 2017r. pełnomocnik powódki wysłał do dyrektora pozwanego Zespołu ostateczne przedsądowe wezwanie do wyplata odprawy i nagrody jubileuszowej, a dyrektor pozwanego podtrzymał swoje stanowisko (k. 32-33, 35).

Wynagrodzenie powódki stanowiło kwotę 4.484,77 zł (k.51).

W dniu rozwiązania stosunku pracy powódka spełniała warunki, aby nabyć prawo do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego – zgodnie z art. 4 ustawy z dnia 22 maja 2009r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych (Dz.U. nr 97, poz. 800 ze zm.) – akta osobowe.

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy, których prawdziwość czy autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a także w oparciu o zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc, które to zeznania korelują z dokumentami złożonymi do akt sprawy, a więc należy obdarzyć je walorem wiarygodności.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenia powódki – co do zasady, zasługują na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 87 ust 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 1997 r. Nr 56, poz.357 ze zm.), nauczycielowi spełniającemu warunki uprawniające do emerytury, renty z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, który przepracował w szkole co najmniej 20 lat, przyznaje się odprawę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia ostatnio pobieranego w szkole będącej podstawowym miejscem jego pracy. Przepis ten w swojej treści nie uzależnia prawa do odprawy emerytalnej od określonego sposobu zakończenia nauczycielskiego stosunku pracy, ale od przejścia na emeryturę w związku z jego definitywnym ustaniem (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r. w sprawie I PKN 595/01).

Przy wykładni pojęcia „przejście na emeryturę" pomocnym może stać się fakt, że odprawa przewidziana w tym przepisie Karty Nauczyciela, jest w swej istocie - ze względu na swoje funkcje - odprawą emerytalną, które to świadczenie przewidziane jest w kodeksie pracy w jego art. 92^{1} kp i odprawa tam przewidziana ma charakter bezwzględnie obowiązujący. Wobec tego przy wykładni pojęcia „przejście na emeryturę" w stosunkach pracy nauczycielskich można odwołać się do stanowiska judykatury prezentowanego w odniesieniu do odpraw emerytalnych lub rentowych przysługujących pracownikom na podstawie art. 92^{1} KP. Co prawda, podlegający wykładni przepis art. 87 Karty Nauczyciela jest przepisem szczególnym w rozumieniu art. 5 kp, co oznacza, że do nauczycieli nie ma zastosowania art. 92^{1} kp w takim zakresie, w jakim ich prawo do odprawy emerytalnej normuje 87 Karty Nauczyciela, nie znaczy to jednak, że nie jest możliwe odwołanie się do poglądów dotyczących wykładni art. 92^{1} kp.

Zgodnie z dyspozycja art. 87 ust 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela i art. 92^{1} § 1 kp, warunkiem nabycia prawa do odprawy emerytalnej jest spełnianie przez pracownika warunków uprawniających do emerytury tj. ustanie stosunku pracy, przejście na emeryturę i istnienie związku pomiędzy ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę. Wykładnia art. 92^{1} § 1 kp dokonywana była wielokrotnie przez Sąd Najwyższy i należy w tym miejscu przytoczyć utrwalone już orzecznictwo co do wykładni warunków nabycia prawa do tego świadczenia.

Przede wszystkim podnieść należy, że odprawa emerytalna jest świadczeniem ze stosunku pracy, której celem jest łagodzenie skutków utraty pracy i przejścia na emeryturę. Pełni ona zatem funkcję kompensacyjną i nie jest powiązana ani ze sposobem, ani z przyczyną ustania stosunku pracy (wyr. SN z 20.3.2009 r. w sprawie II PK 238/08). Ustawodawca na mocy art. 92^1 § 1 kp powiązał prawo do odprawy emerytalnej z ustaniem stosunku pracy. Spełnienie przez pracownika warunków uprawniających do emerytury nie stwarza dla żadnej ze stron obowiązku rozwiązania stosunku pracy. Dlatego też zachowanie prowadzące do ustania stosunku pracy w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych lub rentowych musi przybrać formę prawną rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, określoną w przepisach prawa pracy. Pracownik pobierający emeryturę w czasie nieprzerwanie trwającego stosunku pracy przechodzi na emeryturę dopiero po ustaniu tego zatrudnienia (wyr. SN z 4.6.2002 r. w sprawie I PKN 346/01). Przejście na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oznacza zmianę statusu pracownika na status wyłącznie emeryta lub rencisty. Użyte w treści art. 92^1 § 1 kp sformułowanie „przejście na emeryturę" oznacza zamianę statusu pracownika lub pracownika - emeryta na status wyłącznie emeryta, w związku z czym przewidziana w tym przepisie odprawa emerytalna przysługuje pracownikowi, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w związku z tak rozumianym przejściem pracownika na emeryturę. Sąd Najwyższy wyroku z 6 maja 2003 r. w sprawie I PK 223/02 określił zasadę, że każdy pracownik, który przestaje być pracownikiem w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, przynajmniej raz w życiu powinien otrzymać odprawę z tego tytułu. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że kontynuowanie stosunku pracy, po przyznaniu pracownikowi świadczenia emerytalno-rentowego, a nawet pobieranie świadczenia, nie oznacza przejścia na emeryturę. Dlatego też zachowanie prowadzące do ustania stosunku pracy w związku z nabyciem wymienionych uprawnień musi przybrać formę prawną rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, określoną w przepisach prawa pracy. Także w uchwale z 6 sierpnia 1998 r. w sprawie III ZP 22/98 i wyroku z 4 czerwca 2002 r. w sprawie akt I PKN 346/01 Sąd Najwyższy wskazał, że „przejściem na emeryturę jest zamiana statusu pracownika lub pracownika-emeryta na status wyłącznie emeryta. Następuje ono zawsze i tylko przez rozwiązanie stosunku pracy. Dla nabycia więc prawa do odprawy nie jest konieczne przejście na emeryturę lub rentę równocześnie z rozwiązaniem z tego powodu stosunku pracy. Jak wynika z szeregu orzeczeń SN, przepisy przewidujące prawo do tego rodzaju odpraw pieniężnych z reguły nie określają jednego lub kilku rodzajów związku, jaki ma zachodzić między rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę lub rentę. W wyroku z dnia 21 listopada 2012r. w sprawie III Apa 12/12, Sąd Apelacyjny w Rzeszowie sformułował tezę: 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.

Zgodnie z wyrokiem SN z 8.12.1993 r. w sprawie I PRN 111/93, przewidziany w przepisach regulujących prawo do odprawy "związek" między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej może mieć nie tylko charakter przyczynowy, czasowy, ale także funkcjonalny. Związek przyczynowy między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do odprawy występuje w przypadku, w którym pracownik rozwiązuje umowę o pracę w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. I tak, jak wskazuje SN w wyr. z 22.2.2008 r. w sprawie I PK 209/07, prawo do odprawy pieniężnej dla pracownika może być wynikiem samego rozwiązania stosunku pracy, ale też jak wskazał SN w wyroku z 13.4.1999 r. w sprawie I PKN 654/98, odprawa emerytalna może być przyznana pracownikowi przechodzącemu na emeryturę z chwilą uprawomocnienia się decyzji organu rentowego o przyznaniu emerytury albo – w razie kontynuowania zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy – z chwilą rozwiązania stosunku pracy. Przepis ten nie przewiduje możliwości pozbawienia pracownika przechodzącego na emeryturę prawa do odprawy.

Jeżeli chodzi o związek czasowy, to należy tu wskazać na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w orzeczeniach np. zdaniem SN wyrażonym w wyr. z 28.7.1999 r. w sprawie I PKN 174/99, art. 92^1 § 1 kp wiąże prawo do odprawy emerytalnej z ustaniem, nie zaś z rozwiązaniem stosunku pracy. Wygaśnięcie stosunku pracy wskutek upływu czasu, na jaki zawarto umowę o pracę nie wyklucza jego związku z przejściem na emeryturę. Sytuacja ta ma również miejsce, w przypadku gdy po rozwiązaniu się umowy o pracę na czas określony pracownik stał się niezdolny do pracy wskutek choroby stwierdzonej w czasie zatrudnienia i prowadzącej, po nieprzerwanym okresie pobierania zasiłku chorobowego, do przyznania mu renty (uchw. SN z 7.1.2000 r. w sprawie III ZP 18/99).

Związek funkcjonalny zachodzi - według SN, gdy odprawa przysługuje pracownikowi w związku z nabyciem prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej, a nie pracownikowi, który nabył już prawo do tych świadczeń lub też w chwili nabycia tego prawa. Oznacza to, że ustawodawca zakłada, iż odprawa przysługuje także po rozwiązaniu stosunku pracy, a więc tym samym osobom, które pracownikami już nie są.

Reasumując więc, według stanowiska SN prezentowanego w wielu orzeczeniach, powstanie prawa do emerytury nie musi mieć miejsca bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy, byleby między tym rozwiązaniem, a powstaniem prawa do tych świadczeń zachodził "związek". Może to być oczywiście związek przyczynowy i czasowy, ale wystarczy także związek funkcjonalny, gdyż w przeciwnym razie ustawodawca posłużyłby się bardziej restryktywną z punktu widzenia interesów pracownika formułą prawną, wymagającą, np. by rozwiązanie stosunku pracy następowało "z powodu" nabycia prawa do emerytury bądź też z powodu podjęcia przez strony (stronę) stosunku pracy działań zmierzających do uzyskania przez pracownika emerytury i uzyskania przez niego takiego świadczenia. W uzasadnieniu wyroku z 9 stycznia 2001 r. w sprawie I PKN 172/00, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że przejściem na emeryturę jest zmiana statusu prawnego pracownika lub pracownika-emeryta na status wyłącznie emeryta, co następuje zawsze i tylko przez definitywne ustanie stosunku pracy. Nauczyciel, który w czasie trwania nauczycielskiego zatrudnienia nabył prawo i skorzystał z nauczycielskich uprawnień emerytalnych, nie przestaje być nauczycielem, a zatem nie traci statusu pracownika. W konsekwencji nie może być traktowany jako nauczyciel „przechodzący na emeryturę" z chwilą rozpoczęcia pobierania tych świadczeń, albowiem ani nabycie uprawnień emerytalnych, ani skorzystanie z prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie stanowią zdarzeń powodujących ustanie nauczycielskiego stosunku pracy, który jest nieprzerwanie kontynuowany. Taki nauczyciel przechodzi zatem na emeryturę dopiero po definitywnym ustaniu nauczycielskiego stosunku pracy. Odprawa pieniężna przysługuje nauczycielowi „przechodzącemu na emeryturę", a nie w związku z przejściem na emeryturę. Znaczy to, że przejście na emeryturę nie musi pozostawać w żadnym innym, poza czasowym, związku z ustaniem zatrudnienia.

Sąd rozpoznający sprawę w całości podziela stanowisko judykatury przedstawione wyżej i przenosząc je na realia przedmiotowej sprawy, to stwierdzić należy, że według sądu, spełnione zostały przesłanki, aby powódka nabyła, już po ustaniu stosunku pracy łączącego strony, prawo do odprawy emerytalnej należnej jej od pozwanej jednostki oświatowej, w której to jednostce powódka nieprzerwanie przepracowała ponad 39 lat jako nauczyciel.

Powódka, decyzją ZUS O/L. z dnia 5 października 2017r. nabyła prawo do emerytury od dnia 1 października 2017r. - na podstawie obowiązujących przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2017r. poz. 1383 ze zm), bowiem w dniu 9 września 2017r. osiągnęła wiek 60 lat i od tego dnia spełnione zostały wszystkie przesłanki ogólne przewidziane w w/w ustawie aby powódka mogła uzyskać prawo do emerytury. Poza sporem jest, że łączący powódkę i pozwany Zespół stosunek pracy został rozwiązany 31 sierpnia 2017r., powódka po tej dacie nie podjęła nigdzie zatrudnienia i pobiera od 1 października 2017r. wyłącznie świadczenie emerytalne. Nie ulega więc wątpliwości, że powódka nabyła prawo do emerytury po ustaniu okresu zatrudnienia w pozwanej i „przeszła na emeryturę" miesiąc po ustaniu zatrudnienia w tej placówce oświatowej. Pamiętać jednak należy, że powódka przestała być pracownikiem pozwanego Zespołu w związku ze stopniowym wygaszaniem działalności Gimnazjum nr1 w D. w roku szkolnym 2017/2018 i zmianami organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie liczby oddziałów w Zespole. Zatem do rozwiązania stosunku pracy trwającego nieprzerwanie od roku 21 sierpnia 1978r. doszło z przyczyn leżących po stronie Zespołu. Powódka zaś w momencie rozwiązania stosunku pracy, czyli w dniu 31 sierpnia 2017r. nie spełniała jeszcze wszystkich przesłanek aby otrzymać emeryturę ogólną tj. na podstawie przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, ale za 9 dni czyli 9 września 2017r. wobec osiągnięcia przez nią wieku 60 lat spełniła wszystkie wymogi i niezwłocznie złożyła do ZUS wniosek o przyznanie jej emerytury. Zatem zaistniał tu oczywisty związek czasowy, ale też i funkcjonalny pomiędzy ustaniem stosunku pracy w dniu 31 sierpnia 2017r. a przejściem powódki na emeryturę z dniem 1 października 2017r. Inna interpretacja tego stanu faktycznego byłaby sprzeczna z istotą tegoż ogólnie obowiązującego świadczenia pracowniczego, można powiedzieć, że ostatniego pracowniczego świadczenia. Pamiętać należy, iż sformułowanie „przejście na emeryturę" oznacza zamianę statusu pracownika na status wyłącznie emeryta, a każdy pracownik, który przestaje być pracownikiem a pozostaje to w

związku z przejściem na emeryturę, przynajmniej raz w życiu powinien otrzymać odprawę z tego tytułu. Należy tez mieć na uwadze, że powódka już w kwietniu 2017r. nosiła się z zamiarem przejścia na emeryturę, o czym pozwany pracodawca miał wiedzę, ale ta emerytura, zarówno na podstawie art. 88 Karty Nauczyciela, jak i na podstawie ogólnych zasad tj. na podstawie przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998r., nie została jej wtedy przyznana, z uwagi na niespełnianie przesłanek. Powódka także, co jest bezspornym, spełniała w dniu rozwiązania stosunku pracy warunki do pobierania nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, ale ja zeznała powódka, nie skorzystała ona z tego uprawnienia, bo nie było to dla niej korzystne finansowo. Zatem gdyby powódka zdecydowała się przejść na świadczenie kompensacyjne bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy, to wprost wypełnione zostałyby przesłanki wskazane w art. 87 ust2 Karty Nauczyciela. Jednakże powódka miała wtedy już wolę, aby po ponad 39 latach pracy nauczycielskiej odejść na zasłużoną emeryturę, co także było dla niej korzystniejsze finansowo niż świadczenie kompensacyjne. Zatem oczywistym jest, że w momencie rozwiazywania stosunku pracy wolą powódki było, aby gdy tylko osiągnie wiek emerytalny tj. za 9 dni, to przejdzie na świadczenie emerytalne. Powódka nie musiała, w ocenie sądu, przyjmować propozycji dyrektora skierowanej do niej w dniu 31 sierpnia 2017r., aby wróciła do pracy w charakterze nauczyciela, bo powódka – jak twierdzi, wtedy już „pogodziła się" że przestaje być nauczycielem czynnym zawodowo i staje się emerytem i nie chciała tego zmieniać.

Reasumując, w ocenie sądu, po dokonaniu wszechstronnej oceny stanu faktycznego zaistniałego w sprawie stwierdzić należy, że istnieje związek zarówno czasowy, jak i funkcjonalny między rozwiązaniem stosunku pracy z powódką w dniu 31 sierpnia 2017r., a nabyciem przez nią prawa do emerytury w dniu 1 października 2017r. Jak już wyżej podniesiono, odprawa emerytalna jest szczególnym świadczeniem przysługującym pracownikowi tylko jeden raz w życiu, wtedy gdy pracownik przestaje być już pracownikiem i ostatecznie jego stosunek pracowniczy ustaje, bo przechodzi on na zasłużoną, po wielu latach pracy, emeryturę. Powódka od dnia 31 sierpnia 2017r. przestała być pracownikiem Zespołu i w ogóle pracownikiem, a stała się od 1 października 2017r. wyłącznie emerytem, a więc istnieje oczywisty związek pomiędzy ustaniem stosunku pracy, a uzyskaniem przez powódkę statusu wyłącznie emeryta.

Przepis art. 87 ust2 Karty Nauczyciela nie uzależnia prawa do odprawy od określonego sposobu zakończenia nauczycielskiego stosunku pracy, ale od przejścia na emeryturę w związku z jego definitywnym ustaniem. W świetle więc ustalonego stanu faktycznego i mając na uwadze wskazane wyżej jednolite podglądy judykatury w tym zakresie, sąd doszedł do przekonania, iż stosunek pracowniczy powódki ustał w związku z jej przejściem na emeryturę i w takiej sytuacji powódka nabyła prawo do odprawy emerytalnej w dniu, gdy przedstawiła ona pracodawcy decyzję ZUS o przyznaniu jej emerytury, czyli w dniu 16 października 2017r.

Wobec tego sąd zasądził na rzecz powódki od pozwanego Zespołu kwotę odprawy emerytalnej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, wskazaną w odpowiedzi na pozew tj.13. 454,31 zł, bo jest to kwota wyliczona zgodnie z ust 3 art. 87 Karty Nauczyciela; oddalając tym samym żądanie powódki zasądzenia tego świadczenia w wyższej kwocie tj. wskazanej w pozwie. Sąd także zasądził ustawowe odsetki za opóźnienie nie od dnia 1 września 2017r. – jak domagała się tego powódka, tylko do dnia gdy pozwany pracodawca powziął, że powódka uzyskała status emeryta.

Sąd także uznał za zasadne żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz od pozwanego Zespołu nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy.

Poza sporem jest, że na dzień rozwiązania stosunku pracy, czyli na dzień 31 sierpnia 2017r. powódka przepracowała jako nauczyciel 39 lat 10 dni, a zatem, gdyby powódka dalej pracowała, to okres 40 lat pracy upłynąłby jej w dniu 21 sierpnia 2018r.

Zgodnie z art. 47 ust1 pkt 5 Karty Nauczyciela, za wieloletnią pracę nauczyciel otrzymuje nagrodę jubileuszową w wysokości - za 40 lat pracy - 250% wynagrodzenia miesięcznego. Zgodnie z § 4 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu w sprawie szczegółowych zasad ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających nauczyciela do nagrody jubileuszowej oraz szczegółowych zasad jej obliczania i wypłacania z dnia 30 października 2001 r. (Dz.U. nr 128, poz. 1418), w przypadku rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, nauczycielowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje

mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy. Zdaniem sądu, skoro jak wyżej wskazano, sąd uznał, że rozwiązanie stosunku pracy pomiędzy stronami nastąpiło w związku z przejściem powódki na emeryturę, to konsekwencją tego uznania jest zastosowanie wskazanego wyżej przepisu § 4 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu, bowiem licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy do dnia nabycia przez powódkę prawa do nagrody jubileuszowej za 40 lat brakuje mniej niż 12 miesięcy.

Wobec tego sąd zasądził na rzecz powódki od pozwanej Spółdzielni kwotę wskazaną w odpowiedzi na pozew tj.11.211,93 zł, wyliczoną zgodnie z art. 47 ust1 pkt 5 Karty Nauczyciela; oddalając tym samym żądanie powódki zasądzenia tego świadczenia w nieco wyższej kwocie tj. wskazanej w pozwie wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie nie od dnia 1 września 2017r. – jak domagała się tego powódka, tylko do dnia gdy pozwany pracodawca powziął, że powódka uzyskała status emeryta czyli od dnia 16 października 2017r.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności uzasadnia przepis art. 477^{2} §1 kpc.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 98kpc, przy uwzględnieniu §9 ust1 pkt 2 i §2ust 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r, poz. 1800).