

Sygn. akt III AUa 516/22

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 maja 2023 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Jolanta Hawryszko (spr.)
Sędziowie:	Barbara Białecka Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 17 maja 2023 r. w S.

sprawy T. H.

przeciwko Zakładowi ubezpieczeń Społecznych Oddział w K.

o zwrot nienależnie pobranego świadczenia

na skutek apelacji organu rentowego

od wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie

z dnia 3 czerwca 2022 r., sygn. akt IV U 896/21

1. oddała apelację,
2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. na rzecz T. H. kwotę 240 zł (dwieście czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk	Jolanta Hawryszko	Barbara Białecka
----------------------------------	-------------------	------------------

III AUa 516/22

## UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. decyzją z 9 listopada 2021 r. wydaną na podstawie art. 138 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, stwierdził że ubezpieczony T. H. pobrał nienależnie świadczenia za okres od 29 marca 2020 do 30 czerwca 2021 w łącznej kwocie 37.719,54 zł z tytułu emerytury i zobowiązał go do zwrotu nienależnie pobranych świadczeń za okres od 29 marca 2020 do 30 czerwca 2021 w kwocie należności głównej 37 719,54 zł oraz odsetek w kwocie 1 957,31 zł liczonych na dzień wydania decyzji.

Ubezpieczony wniósł odwołanie od decyzji T., domagając się jej zmiany przez stwierdzenie, że nie pobrał nienależnie świadczeń z tytułu emerytury za wskazany w decyzji okres od 29 marca 2020. do 30 czerwca 2021r. i nie ma obowiązku ich zwrotu.

Organ rentowy w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie.

**Sąd Okręgowy w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 3 czerwca 2022 r. zmienił zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. i stwierdził, że ubezpieczony nie pobrał nienależnie świadczeń za okres od 29 marca 2020 do 30 czerwca 2021 w łącznej kwocie 37 719,54 zł z tytułu emerytury i nie jest zobowiązany do zwrotu nienależnie pobranych świadczeń za okres od 29 marca 2020 do 30 czerwca 2021 w kwocie należności głównej 37 719,54 zł oraz odsetek w kwocie 1 957,31 zł; nadto, zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. na rzecz ubezpieczonego 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.**

**Sąd Okręgowy ustalił** ubezpieczony, ur. (...), wiek emerytalny dla mężczyzn 65 lat ukończył (...) Od 18 września 2006 pozostawał w zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę z Przedsiębiorstwem (...) Sp. z o.o. w S. na stanowisku inspektora ds. rozliczeń. W dniu 13 września 2019 r. pracodawca odwołującego rozwiązał z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, z winy pracownika, z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Tego samego dnia wystawiono świadectwo pracy, w którego treści wskazano, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 13 września 2019 r. Ubezpieczony w pozwie wniesionym do Sądu Rejonowego w Szczecinku domagał się przywrócenia do pracy w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. w S. na dotychczasowych pracy i płacy. Sprawa została zarejestrowana pod sygnaturą akt IV P 132/19. W toku postępowania sądowego, ubezpieczony złożył w dniu 27 maja 2020 wniosek do ZUS o przyznanie prawa do emerytury wraz z oświadczeniem w sprawie świadczenia długoterminowego, dotyczącym przyznania świadczenia emerytalnego od dnia spełnienia warunków do jego przyznania, nie wcześniej niż od 1 marca 2020. W pkt 5 wniosku o emeryturę zaznaczył, że nie pozostaje nadal w stosunku pracy. Do wniosku o emeryturę przedłożył świadectwo pracy z 13 września 2019 r. z Przedsiębiorstwa (...) w S.. Organ decyzją z 29 maja 2020 przyznał prawo do emerytury, poczynając od 29 marca 2020 r. Ustalił wysokość świadczenia na kwotę 2 310,22 zł brutto, a termin płatności na 10 dzień każdego miesiąca.

Sąd Rejonowy w Szczecinku wyrokiem z dnia 15 września 2020 r. zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w S. na rzecz powoda T. H. kwotę 13.573,50 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Apelację wniosły obie strony postępowania. Sąd Okręgowy w Koszalinie prawomocnym wyrokiem z 4 lutego 2021: I oddalił apelację pozwanej; II zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w Szczecinku w ten sposób, że w miejsce zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, przywrócił ubezpieczonego do pracy w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. w S. na poprzednich warunkach. Po przywróceniu do pracy, ubezpieczony zgłosił gotowość do pracy z dniem 8 lutego 2021. Faktycznie jednak pracy już nie świadczył. Pracodawca zawarł z nim ugodę, w myśl której stosunek pracy rozwiązał się z dniem 30 czerwca 2021. Ubezpieczony otrzymał wszystkie należne świadczenia ze stosunku pracy. W dniu 22 czerwca 2021r. pracodawca odwołującego wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie. W dniu 19 maja 2022 Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia jej do rozpoznania.

W dniu 16 lipca 2021 do Wydziału Świadczeń Emerytalno-Rentowych wpłynęło zapytanie z Wydziału Zasiłków, czy ubezpieczony ma przyznane prawo do emerytury i od kiedy. Pismem z 29 lipca 2021 ZUS zwrócił się do ubezpieczonego o nadesłanie zaświadczenia lub świadectwa pracy o okresie zatrudnienia w PGK w S.. W dniu 3 sierpnia 2021 do Oddziału ZUS zgłosił się ubezpieczony, przedkładając świadectwo pracy z 30 czerwca 2021, w którego treści wskazano, że od 18 września 2006 do 30 czerwca 2021 był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na stanowisku inspektora ds. rozliczeń, a stosunek pracy został rozwiązany na mocy porozumienia stron. W świadectwie pracy wskazano, że ubezpieczony przebywał na zwolnieniu lekarskim od 29 czerwca 2021 do 30 czerwca 2021. W związku z otrzymanym świadectwem pracy, ZUS w dniu 9 września 2021 zwrócił się do pracodawcy odwołującego o wyjaśnienie wątpliwości związanych z okresem zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. W odpowiedzi wskazano, że pracownik po przywróceniu do pracy podjął zatrudnienie z dniem 8 lutego 2021. Pracodawca w dniu 26 lutego 2021 wypłacił

wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, tj. od 13 marca 2020 do 31 stycznia 2021 w kwocie 47 918,57 zł. Za okres od 14 września 2019 do 12 marca 2020 pracownik przedstawił zaświadczenie o wypłacie zasiłku chorobowego. W związku z zawartym porozumieniem o rozwiązaniu stosunku pracy, w dniu 30 czerwca 2021, zostało wystawione świadectwo pracy obejmujące cały okres zatrudnienia, tj. od 18 września 2006 do 30 czerwca 2021. W dniu 30 czerwca 2021 została wypłacona odprawa emerytalna w kwocie 13 671,00 zł. W dniu 12 marca 2021 została sporządzona korekta dokumentów zgłoszeniowych do ZUS.

ZUS decyzją z dnia 14 października 2021 z urzędu ustalił wysokość i podjął wypłatę emerytury od 1 lipca 2021, tj. od następnego dnia po rozwiązaniu stosunku pracy. Ustalił wysokość świadczenia na kwotę 2 961,60 zł brutto miesięcznie. Jednocześnie poinformował odwołującego, że świadczenie wypłacone za okres od 29 marca 2020 do 30 czerwca 2021 jest świadczeniem nienależnym, ponieważ zgodnie z wyjaśnieniem z zakładu pracy, pozostawał on w stosunku pracy do dnia 30 czerwca 2021. W dniu 9 listopada 2021 pracownik ZUS M. B. sporządziła notatkę w sprawie ujawnienia nadpłaty i przyczyn jej powstania. Wskazała, że w dniu 14 października 2021 została ujawniona nadpłata emerytury za okres od 29 marca 2020 do 30 czerwca 2021 w kwocie 37 719,54 zł oraz odsetki liczone na dzień wydania decyzji w kwocie 1 957,31 zł. Ustaliła, że nadpłata powstała z przyczyn zaistniałych po stronie świadczeniobiorcy i że nadpłata powstała z powodu: zmiany daty rozwiązania stosunku pracy w związku z postanowieniem Sądu. Zanotowano również kod przyczyny nadpłaty (przedłożenie nieprawdziwych dokumentów lub zeznań albo inne przypadki wprowadzenia w błąd organu rentowego).

Sąd Okręgowy uwzględnił odwołanie ubezpieczonego.

Stosownie do treści art. 138 ust. 1 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, osoba, która nienależnie pobrała świadczenia, jest obowiązana do ich zwrotu. Jak stanowi art. 138 ust. 2 cytowanej ustawy, za nienależnie pobrane świadczenia w rozumieniu art. 138 ust. 1 uważa się:

1. świadczenia wypłacone mimo zaistnienia okoliczności powodujących ustanie lub zawieszenie prawa do świadczeń albo wstrzymanie wypłaty świadczeń w całości lub w części, jeżeli osoba pobierająca świadczenia była pouczona o braku prawa do ich pobierania;
2. świadczenia przyznane lub wypłacone na podstawie fałszywych zeznań lub dokumentów albo w innych przypadkach świadomego wprowadzenia w błąd przez osobę pobierającą świadczenia.

Stosownie do treści art. 138 ust. 4 ww. ustawy, nie można żądać zwrotu kwot nienależnie pobranych świadczeń za okres dłuższy niż 12 miesięcy, jeżeli osoba pobierająca świadczenia zawiadomiła organ rentowy o zajściu okoliczności powodujących ustanie lub zawieszenie prawa do świadczeń albo wstrzymanie wypłaty świadczeń w całości lub w części, a mimo to świadczenia były jej nadal wypłacane, w pozostałych zaś wypadkach - za okres dłuższy niż 3 lata, z zastrzeżeniem art. 138 ust. 5 ww. ustawy.

Jak stanowi art. 103a ww. ustawy, prawo do emerytury ulega zawieszeniu bez względu na wysokość przychodu uzyskiwanego przez emeryta z tytułu zatrudnienia kontynuowanego bez uprzedniego rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą, na rzecz którego wykonywał je bezpośrednio przed dniem nabycia prawa do emerytury, ustalonym w decyzji organu rentowego.

Bogate orzecznictwo dotyczące przepisów o zwrocie nienależnie pobranych świadczeń z ubezpieczeń społecznych tak w obecnym, jak w poprzednim stanie prawnym rozróżnia wyraźnie, iż w prawie ubezpieczeń społecznych „świadczenie nienależnie pobrane”, to nie tylko „świadczenie nienależne” obiektywnie, np. wypłacane bez podstawy prawnej ale także „nienależnie pobrane” a więc pobrane przez osobę, której przypisać można określone cechy dotyczące stanu świadomości (woli) lub określone działania (zaniechania). Przyjmuje się więc, że obowiązek zwrotu obciąża tylko tego, kto przyjął świadczenie w złej wierze, wiedząc, że mu się nie należy. Dotyczy to zarówno osoby, która została pouczona o okolicznościach w jakich nie powinna pobierać świadczeń, jak też tej osoby, która uzyskała świadczenia na podstawie przedstawionych nieprawdziwych dokumentów lub zeznań albo w wypadkach innego świadomego wprowadzenia w

błąd organu rentowego. Wypłacenie świadczenia w sposób, na który nie miała wpływu wina świadczeniobiorcy, nie uzasadnia powstania po stronie osoby ubezpieczonej obowiązku zwrotu nienależnie pobranego świadczenia.

W stanie faktycznym sprawy, brak dowodów przemawiających za tym, że odwołujący świadomie wprowadził organ rentowy w błąd celem uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Przede wszystkim, formularz wniosku o emeryturę w żadnym miejscu nie zawiera wskazań, że należy umieścić w pkt 5 wniosku, jakiegokolwiek inne informacje, poza następującymi:

- czy pozostajesz nadal w stosunku pracy, tak czy nie,
- jeżeli tak, podaj wszystkich pracodawców, z którymi trwa stosunek pracy. Podaj kiedy nastąpi rozwiązanie stosunku pracy.

W dacie składania wniosku o emeryturę (27 maja 2020r.) ubezpieczony faktycznie nie pozostawał w stosunku pracy, dlatego zaznaczył pole z napisem „NIE”. Nie można zatem twierdzić, że wprowadził wówczas w błąd Zakład Ubezpieczeń Społecznych, a na pewno nie można twierdzić, że próbował czynić to świadomie. Zgodnie z ówczesnym stanem faktycznym, stosunek pracy został z nim rozwiązany. Zatem ubezpieczony nie mógł podać, że pozostaje w stosunku pracy.

W ocenie Sądu, wady formularza nie powinny obciążać ubezpieczonego. Formularz wniosku o emeryturę mógłby zawierać pola i zobowiązania do wypełnienia i wskazania określonych informacji w sytuacji, gdy osoba składająca wniosek o emeryturę wchodzi w spór z pracodawcą co do kwestii rozwiązania stosunku pracy, poprzedzającego złożenie wniosku o emeryturę. Odwołujący nie mógł mieć pewności co do wyniku sprawy sądowej tym bardziej, że orzeczenia w obu instancjach sądowych różniły się swoją treścią i przewidywanymi dla odwołującego skutkami. Nigdzie w formularzu wniosku o emeryturę nie trzeba podawać, że toczy się postępowanie w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy i że trzeba informować ZUS o tego rodzaju postępowaniach. Zatem, oczekiwania ZUS co do wzorcowego modelu postępowania ubezpieczonego jako obywatela, najprawdopodobniej miałyby polegać na wstrzymaniu się od składania wniosku o emeryturę, do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia jego sprawy o przywrócenia do pracy. Należy jednak podkreślić, że odwołujący na skutek oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy został pozbawiony środków do życia, a sprawa ostatecznie zakończyła się prawomocnie dopiero w lutym 2021, czyli ponad 1,5 roku od dnia złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Dodać należy, że ostatecznie kwestię tą przesądził Sąd Najwyższy w postanowieniu z 22 maja 2022, odmawiając przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy - choćby dokonane z naruszeniem przepisów prawa - prowadzi do rozwiązania stosunku pracy. Wskutek tego, wyrok przywracający pracownika do pracy ma charakter konstytutywny, ponieważ na jego podstawie następuje restytucja stosunku pracy, który został rozwiązany z naruszeniem prawa. Oznacza to odtworzenie stosunku pracy w takim zakresie, jaki istniał przed rozwiązaniem umowy o pracę i na warunkach łączącej strony umowy o pracę. Z drugiej strony, w przywróceniu do pracy tkwi jednak implicite stwierdzony deklaratorywnie obowiązek pracodawcy umożliwienia pracownikowi wykonywania pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, wyrok z dnia 4 lutego 2021, przywracający do pracy na poprzednich warunkach, miał charakter konstytutywny, a ubezpieczony w żadnym momencie nie był zobowiązany do informowania Zakładu o toczącym się postępowaniu. Wynik tego postępowania od początku nie miał przecież charakteru pewnego, a w przypadku uprawomocnienia orzeczenia zasądzającego odszkodowanie zamiast przywrócenia do pracy, zaskarżona decyzja w ogóle nie zostałaby wydana. W ocenie Sądu ubezpieczony nie może być obciążany konsekwencjami wynikającymi z korzystaniem ze swoich praw podmiotowych. Jako pracownik miał prawo do kontroli prawidłowości decyzji pracodawcy, tym bardziej, że rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika ma również inne doniosłe skutki, np. w sferze nabywania prawa do świadczeń dla osób bezrobotnych.

W ustalonym stanie faktycznym przepis art. 138 ust. 2 pkt 2 ustawy z 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych nie znajduje zastosowania, ponieważ brak jest jakiegokolwiek podstaw do uznania,

że świadczeniobiorca świadomie wprowadził organ rentowy w błąd, bądź przedstawił fałszywie dokumenty. W toku postępowania organ rentowy nawet nie usiłował wykazać intencji wnioskodawcy co do świadomego wprowadzenia w błąd organu rentowego. Z tych względów wypłacone przez organ rentowy świadczenia nie były świadczeniami nienależnymi w rozumieniu powołanych powyżej przepisów i nie podlegają zwrotowi.

**Apelację od wyroku złożył organ rentowy, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając:**

1) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 §1 k.p.c. polegające na:

- przekroczeniu granicy swobodnej oceny dowodów przez poczynienie ustaleń dowolnych, sprzecznych z zebrany materiał dowodowy i prowadzących do przyjęcia, iż brak jest podstaw do uznania, iż ubezpieczony swoim świadomym działaniem wprowadził organ rentowy w błąd co do uprawnień do emerytury. Sąd zaznaczył, iż w druku wniosku o emeryturę nie wskazano miejsca na złożenie informacji o pozostawaniu w sporze z pracodawcą co do rozwiązania stosunku pracy. Sąd ocenił taką formę wniosku jako wadę formularza, która nie powinna obciążać ubezpieczonego i w konsekwencji uznał, że wypłaconego świadczenia nie można uznać za nienależne. Ubezpieczony podał we wniosku o emeryturę nieprawdziwą informację o zakończeniu stosunku pracy oraz załączył świadectwo pracy z datą rozwiązania stosunku pracy, przy czym nie wskazał, że sąd pracy prowadzi postępowanie w zakresie przywrócenia do pracy;

- dokonaniu oceny dowodów w sposób niewszechstronny, bowiem z pominięciem treści pouczenia, zawartego na druku wniosku o emeryturę z 27 maja 2020 r. oraz w decyzji przyznającej emeryturę z 29 maja 2020 r. o okolicznościach zawieszenia prawa do świadczenia emerytalnego zgodnie z art. 103 a ustawy emerytalnej oraz o przesłankach uznania świadczenia za nienależnie pobrane zgodnie z art. 138 ust. 1 pkt 1 ustawy emerytalnej. Pominięcie posiadania przez ubezpieczonego wiedzy o wymienionych okolicznościach doprowadziło Sąd do błędnego przeświadczenia o usprawiedliwionym działaniu ubezpieczonego, a w konsekwencji o zachowaniu prawa do emerytury w sytuacji braku prawomocnego rozwiązania stosunku pracy, a więc niespełnienia warunku do przyznania prawa do wypłaty emerytury.

2) Naruszenie prawa materialnego, a w szczególności art. 138 ust. 1, ust. 2 pkt 2 ustawy emerytalnej przez niezastosowanie w wyniku uznania, iż ubezpieczony nie wprowadził organu rentowego w błąd co do skutecznego rozwiązania stosunku i w konsekwencji nie pobrał nienależnego świadczenia, podczas gdy ubezpieczony nie ujawniając informacji o postępowaniu w sądzie pracy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, podał nieprawdziwe informacje co do faktycznego zakończenia stosunku pracy z ostatnim pracodawcą, w wyniku czego stworzył błędne przeświadczenie o prawie do emerytury, które rzeczywiście z mocy prawa nie powstało. Tym samym wypłacone świadczenie emerytalne jest świadczeniem nienależnym i podlega bezwarunkowemu zwrotowi ; nadto art. 138 ust. 1, ust. 2 pkt 1 ustawy emerytalnej przez niezastosowanie podczas, gdy zarówno we wniosku emerytalnym z 27 maja 2020 r. jak i w decyzji przyznającej świadczenie emerytalne z 29 maja 2022 zawarto obszernie i wyczerpujące wyjaśnienia dotyczące powstania i realizacji prawa do emerytury. Nie bez znaczenia jest, iż ubezpieczony miał wiedzę, że powinien złożyć świadectwo pracy o rozwiązaniu stosunku pracy i taki dokument przedstawił, zapomniał jednak poinformować, iż wystąpił z powództwem wobec pracodawcy o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach. Tym samym ubezpieczony jest odpowiedzialny za pobranie nienależnych świadczeń.

Apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie odwołania.

**Sąd Apelacyjny rozważył sprawę i uznał, że apelacja była niezasadna.**

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił stan faktyczny w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, zaś w ramach wniosków nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów, wynikające z art. 233 k.p.c.; nie popełnił też błędów w rozumowaniu w zakresie, zarówno ustalonych faktów,

jak też ich kwalifikacji prawnej. Sąd Apelacyjny zaakceptował w całości ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, traktując je jak własne. W pełni też podzielił ocenę prawną, jakiej dokonał Sąd pierwszej instancji.

W bezspornych okolicznościach faktycznych sprawy, w istocie wątpliwości apelującego budzi przyjęta przez Sąd pierwszej instancji interpretacja prawa materialnego, w szczególności, czy ubezpieczonemu można skutecznie prawnie zarzucić, że w rozumieniu art. 138 ust. 1 ustawy emerytalnej nienależnie pobrał świadczenie emerytalne, ponieważ podał we wniosku o emeryturę nieprawdziwą informację o zakończeniu stosunku pracy oraz załączył świadectwo pracy, nie podając że toczy się postępowanie sądowe o przywrócenie do pracy.

W związku z powyższym, należy przypomnieć, że zgodnie z art.116 ust. 1 i ust.5 ustawy emerytalnej, postępowanie w sprawach świadczeń wszczynają się na podstawie wniosku zainteresowanego. Do wniosku w sprawie przyznania świadczeń powinny być dołączone dowody, uzasadniające prawo do świadczeń i ich wysokości, określone w drodze rozporządzenia przez ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego. Natomiast w myśl art. 103a ustawy emerytalnej, prawo do emerytury ulega zawieszeniu bez względu na wysokość przychodu uzyskiwanego przez emeryta z tytułu zatrudnienia kontynuowanego bez uprzedniego rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą, na rzecz którego wykonywał je bezpośrednio przed dniem nabycia prawa do emerytury.

W stanie faktycznym sprawy, ubezpieczony w dniu 27.05.2020 złożył wniosek o przyznanie emerytury. Celem wykazania spełnienia przesłanek prawa do emerytury, załączył świadectwo pracy z dnia 13.09.2019 r., potwierdzające zakończenie stosunku pracy z Przedsiębiorstwem (...) w S. z dniem 13.09.2019 r. Złożył więc dokument wystawiony przez pracodawcę, zgodnie ze stanem rzeczywistym. Mianowicie, w dacie 13.09.2019 r. pracodawca rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, czyli ubezpieczonego i informacja ta została ujawniona w świadectwie pracy. Po tej dacie ubezpieczony w ogóle nie został już dopuszczony do pracy w Przedsiębiorstwie (...) w S..

Sąd Apelacyjny, zatem w tym miejscu podkreśla, że doszło do rzeczywistego rozwiązania stosunku pracy w dacie 13.09.2019 i stan taki był aktualny również w dacie złożenia wniosku o emeryturę, czyli w dniu 1.03.2020. Natomiast organ rentowy, posiadając wiedzę o rozwiązaniu umowy o pracę w tzw. trybie dyscyplinarnym, w razie wątpliwości, mógł podjąć postępowanie wyjaśniające, celem ustalenia rzeczywistego statusu pracowniczego ubezpieczonego, co oczywiście nie miało miejsca, ponieważ ustanie stosunku pracy było potwierdzone przez pracodawcę w formie dokumentu prawnego. Należy zgodzić się z apelującym, że warunkiem koniecznym do nabycia prawa do świadczenia emerytalnego jest rozwiązanie stosunku pracy z ostatnim pracodawcą, zaś w sytuacji kontynuacji zatrudnienia z dotychczasowym pracodawcą, prawo do emerytury podlegałoby zawieszeniu zgodnie z art. 103a ustawy emerytalnej. Tyle tylko, że w sprawie, w istocie doszło do rozwiązania stosunku pracy i składając wniosek o emeryturę, ubezpieczony nie kontynuował zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy. W dacie złożenia wniosku spełniał więc wszystkie warunki ustawowe do przyznania emerytury i słusznie organ to prawo przyznał, wydając decyzję z 29.05.2020.

Wymaga podkreślenia, że emeryt co do zasady nie ma zakazu wykonywania pracy po przyznaniu emerytury, zaś stan po sądowym przywróceniu do pracy jest stanem szczególnym. Mianowicie, po faktycznym rozwiązaniu umowy o pracę, skutek orzeczenia sądu wprowadza się do obrotu prawnego fikcją prawną reaktywacji zatrudnienia. Tym samym, na gruncie ubezpieczeń społecznych stan taki należy traktować jako zbliżony do stanu ponownego podjęcia pracy już po ustaleniu prawa do emerytury. Emeryt nie może ponosić dotkliwych konsekwencji finansowych z powodu błędu pracodawcy przy rozwiązaniu stosunku pracy, a w takich kategoriach należy pojmować żądanie zwrotu pobranych świadczeń emerytalnych, i to z odsetkami.

Rzeczywiście, we wniosku emerytalnym ubezpieczony nie zaznaczył, iż nie zgadza się z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę i że w związku z tym wystąpił do sądu pracy o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Niemniej w ocenie Sądu Apelacyjnego, nie była to informacja o jakiej mowa w art. 80 pkt 1 i pkt 2 ustawy z 10.11.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, tj. w celu ustalenia prawa do świadczeń oraz ich wysokości ubezpieczeni zobowiązani są do przedstawiania stanów faktycznych mających wpływ na prawo lub wysokość świadczeń i informowania o wszelkich zmianach mających wpływ na świadczenie. To, że doszło do

rozwiązania umowy o pracę w trybie tzw. dyscyplinarnym, a pracownik się z tym nie zgadzał, nie zmieniło faktu, że umowa realnie nie łączyła już ubezpieczonego jako pracownika i pracodawcy. Pracownik może złożyć pozew do sądu o przywrócenie do pracy, ale jest to jego prawo, nie obowiązek, a złożenie pozwu nic nie zmienia w relacji pracownik – pracodawca, aż do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia sporu. Jest to oczywiste, ponieważ po złożeniu pozwu, pracownik nie ma gwarancji co do wyniku sporu z pracodawcą.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, spór z pracodawcą o przywrócenie do pracy, nie ma bezpośredniego wpływu na prawo do emerytury, dlatego że ustawa emerytalno-rentowa nie wprowadza tej okoliczności jako przesłanki do realizacji prawa do emerytury. Organ zarzuca ubezpieczonemu, że nie ujawnił we wniosku faktu prowadzenia sporu o przywrócenie do pracy, ale organ nie wyjaśnił, jakie ta okoliczność mogła mieć znaczenie dla przyznania prawa do emerytury, skoro w dacie złożenia wniosku stosunek pracy został rozwiązany, a wynik sporu prawnego był niepewny. To, że ubezpieczony- pracownik złożył przeciwko pracodawcy pozew o przywrócenie do pracy, nie stanowiło okoliczności skutkującej brakiem prawa do świadczenia emerytalnego, ponieważ ustawa emerytalno-rentowa takiej przesłanki nie precyzuje. Nie stanowiło też przesłanki do zawieszenia emerytury, ponieważ ubezpieczony faktycznie nie kontynuował zatrudnienia w dacie złożenia wniosku o emeryturę. Sądowe przywrócenie do pracy ustanawiało fikcję prawną istnienia stosunku pracy, co nie oznaczało jednak, że w dacie składania wniosku, gdy spór sądowy o przywrócenie do pracy był w toku, ubezpieczony faktycznie pozostawał w stosunku pracy, a zatem nie miał prawa do wypłaty emerytury. Tego rodzaju informacja, tj. że spór sądowy wyklucza prawo do wypłaty emerytury, nie była też zamieszczona w pouczeniu zawartym w formularzu emerytalnym, i zresztą słusznie, ponieważ taka przesłanka nie miała uzasadnienia w przepisach ustawy o emeryturach i rentach.

Wymaga wreszcie zauważenia, że w okolicznościach sprawy, po przywróceniu do pracy, ubezpieczony faktycznie tej pracy nie podjął. Strony umowy o pracę zawarły ugodę, zgodnie z którą umowa o pracę została rozwiązana z datą 30.06.2021, a pracodawca wypłacił wszystkie należności ze stosunku pracy. Ugoda, zatem usankcjonowała sądową fikcję prawną, polegającą na reaktywacji stosunku pracy, który z winy pracodawcy został rozwiązany z naruszeniem przepisów kodeksu pracy, co jednak nie oznaczało wcześniejszego faktycznego rozwiązania umowy o pracę i ustania obowiązku świadczenia pracy za niebyłe .

W kontekście przedstawionej oceny, błędny był więc pogląd organu, że ubezpieczony nie miał prawa do wypłaty świadczenia emerytalnego. Nie ma bowiem przesłanki prawnej, która wyłącza prawo do wypłaty emerytury w sytuacji, gdy pracownik toczy spór sądowy z pracodawcą co do formy rozwiązania umowy o pracę.

Sąd Apelacyjny również uznał, że ubezpieczony, pobierający emeryturę od dnia 29 marca 2020, nie mógł poinformować organu rentowego, że będzie przywrócony do pracy ponieważ nie wiedział jaki będzie wyrok sądu. Pracodawca, wskutek wyroku sądowego, wystawił kolejne świadectwo pracy, wykazując okres zatrudnienia od daty podjęcia pracy do 30 czerwca 2021, a tym samym przyjął prawnie usankcjonowaną fikcję, zaś stan rzeczywisty był taki, że ubezpieczony zakończył wykonywanie pracy z datą wskazaną w pierwszym świadectwie pracy wystawionym przez pracodawcę i nie podjął żadnych obowiązków pracowniczych do 30.06.2021 r.

Należy też zdecydowanie podkreślić, że przepisy ustawy emerytalnej nie wykluczają prawa emeryta do jednoczesnego pobierania emerytury oraz wynagrodzenia za pracę, co w równym stopniu dotyczy ubezpieczonego. Ubezpieczony, zatem po faktycznym ustaniu stosunku miał prawo do wypłaty emerytury, ponieważ spełnił wszystkie ustawowe przesłanki. Natomiast okoliczność, że pracodawca realizując wyrok sądu, rozliczył wszystkie należności pracownicze aż do 30.06.2021 była dla ustalenia prawa do wypłaty emerytury obojętna prawnie.

W okolicznościach sprawy nie można był oczekiwać od ubezpieczonego, że spełniając przesłanki do uzyskania prawa do emerytury, a jednocześnie pozostając bez środków do życia po dyscyplinarnym rozwiązaniu umowy o pracę, powstrzyma się od realizacji swojego prawa i nie złoży wniosku o emeryturę do czasu prawomocnego zakończenia sporu sądowego z pracodawcą o przywrócenie do pracy. Tego rodzaju oczekiwanie wykluczała z jednej strony długotrwałość postępowania sądowego, niemożliwa do przewidzenia w dacie wniesienia pozwu, a z drugiej strony brak gwarancji wygrania sprawy. Niesłusznie, zatem organ przypisał ubezpieczonemu naganność zachowania, polegającą

na złożeniu wniosku w warunkach sporu sądowego. Należy stanowczo podkreślić, że ubezpieczony udzielił prawdziwej odpowiedzi na pytanie o pozostawanie w zatrudnieniu, zawarte we wniosku o emeryturę, ponieważ taki był stan faktyczny, zaś wynik sporu o przywrócenie do pracy był odległy i niepewny.

Organ emerytalny nie ma racji twierdząc, że ubezpieczony postąpił nagannie i przemilczał okoliczność, dotyczącą niezakończenia stosunku pracy. Ubezpieczony nie miał, bowiem żadnych podstaw faktycznych do uznania, że nie doszło do rozwiązania stosunku pracy. Umowa o pracę została przez pracodawcę definitywnie rozwiązana dyscyplinarnie i żadna ze stron nie miała co do tego wątpliwości. To, że ubezpieczony złożył pozew o przywrócenie do pracy i wygrał sprawę, jedynie stworzyło fikcję prawną reaktywacji stosunku pracy, który w efekcie następczej ugody i tak został zakończony.

W przekonaniu Sądu Apelacyjnego, w stanie faktycznym sprawy, art. 103a ustawy systemowej nie miał zastosowania, ponieważ nawet po przywróceniu do pracy ubezpieczony nie kontynuował zatrudnienia, zaś rozwiązanie stosunku pracy faktycznie miało miejsce w dniu 13.09.2019.

W sprawie, należy zadać organowi hipotetyczne pytanie, co uczyniłby z informacją, że po rozwiązaniu stosunku pracy pracownik złożył pozew o przywrócenie do pracy, bądź z informacją, że wyrokiem sądu został przywrócony do pracy. Wydaje się, że nic, ponieważ jest to fakt obojętny na gruncie prawa do emerytury, zaś w drodze wykładni rozszerzającej nie można nakładać na ubezpieczonego ograniczeń i sankcji, nieprzewidzianych ustawą, w zakresie realizacji prawa. Na pewno nie można było uznać, jak to argumentuje organ, że świadectwo pracy z 13.09.2019 było niewiążące i dlatego emerytura powinna zostać zawieszona do czasu prawomocnego rozwiązania stosunku pracy. Jest to wnioskowanie błędne, ponieważ nie istnieje taka instytucja prawna jak prawomocne rozwiązanie stosunku pracy. Nie ma też podstaw prawnych do przyjęcia niewiążącej rangi świadectwa pracy. Stosunek pracy albo jest, albo go nie ma. Jest to fakt. Istnienie stosunku pracy potwierdza pracodawca, wydając oświadczenie wiedzy w formie świadectwa pracy, która to forma jest prawnie uregulowana – art. 97 k.p. Natomiast prawomocnym wyrokiem sądu stwierdzono, że stosunek pracy został rozwiązany z naruszeniem prawa, co skutkowało przywróceniem pracownika do pracy. Już samo pojęcie przywrócenia do pracy, wprost wskazuje, że stosunek pracy wcześniej ustał. Dywagacje organu, zatem zupełnie abstrahowały od przepisów prawa.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, przywrócenie ubezpieczonego jako pracownika do pracy, wskutek wyroku sądu należy traktować, na gruncie ubezpieczeń społecznych jako ponowne podjęcie zatrudnienia, co nie jest zakazane przez przepisy ustawy emerytalnej i nie wyklucza prawa pracownika do wypłaty emerytury z racji ukończenia powszechnego wieku emerytalnego. Tym samym świadczenie emerytalne wypłacone ubezpieczonemu było świadczeniem należnym i jako takie nie podlega zwrotowi na podstawie art. 138 ust. 1 ustawy emerytalnej.

Wobec przedstawionej oceny prawnej, pogląd Sądu Okręgowego był słuszny, ponieważ nie było podstaw prawnych do stwierdzenia, że ubezpieczony pobrał nienależne świadczenie za okres od 29 marca 2020 do 30 czerwca 2021 w łącznej wysokości 37 719,54 zł tytułem emerytury. W dacie wniosku o emeryturę, ubezpieczony legitymował się prawem do emerytury z racji ukończenia powszechnego wieku emerytalnego, a pracodawca rozwiązał stosunek pracy, co potwierdził wydając pracownikowi świadectwo pracy. Sąd Okręgowy trafnie więc uznał, że nie zostały spełnione przesłanki art. 138 ust.2 pkt 2 ustawy emerytalnej.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację organu rentowego.

Barbara Białicka Jolanta Hawryszko Gabriela Horodnicka-

Stelmaszczuk