

24.

**Uchwała z dnia 2 marca 1994 r.**

**I PZP 4/94**

Przewodniczący SSN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca),  
Sędziowie SN: Walerian Sanetra, SA Kazimierz Jaśkowski.

Sąd Najwyższy przy udziale prokuratora Iwony Kaszczyszyn, w sprawie z powództwa Zofii G. przeciwko Miejskiej Bibliotece Publicznej w R. o odprawę, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym dnia 2 marca 1994 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi postanowieniem z dnia 30 kwietnia 1993 r. [...], do rozstrzygnięcia w trybie art. 391 k.p.c.

"Czy pracownik nabywa prawo do odprawy rentowej w sytuacji, gdy strony łączyła umowa o pracę na czas określony bez prawa do wcześniejszego jej wypowiedzenia, a po upływie terminu, na który umowa ta została zawarta pracownik nie podjął dalszego zatrudnienia i utrzymuje się wyłącznie z przyznanej mu wcześniej renty inwalidzkiej?"

podjął następującą uchwałę:

**Pozostawanie w stosunku pracy z jednoczesnym pobieraniem renty inwalidzkiej wyłącza możliwość przyznania pracownikowi odprawy rentowej w razie rozwiązania stosunku pracy.**

### **U z a s a d n i e**

Powódka Zofia G. żądała zasądzenia od Miejskiej Biblioteki Publicznej w R. kwoty 4.275.000 zł tytułem odprawy w związku z przejściem na rentę inwalidzką.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Radomsku wyrokiem z dnia 11 lutego 1993 r. oddalił powództwo uznając, że powódka nie spełnia warunku rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę inwalidzką, przewidzianego w § 12 ust. 1 rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki z dnia 31 marca 1992 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników instytucji kultury prowadzących gospodarkę finansową na zasadach ustalonych dla zakładów budżetowych (Dz. U. Nr 35, poz. 152), gdyż

przyznanie renty inwalidzkiej nastąpiło decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w T. z dnia 20 sierpnia 1992 r., natomiast stosunek pracy z powódką ustał z dniem 31 grudnia 1992 r., bez związku z przejściem na rentę inwalidzką.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi rozpoznając rewizję powódki uznał, że zachodzą w sprawie poważne wątpliwości prawne wymagające przedstawienia Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego, stosownie do art. 391 § 1 k.p.c.

Sąd Wojewódzki podniósł, że strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 31 grudnia 1991 r. do 31 grudnia 1992 r. w wymiarze czasu pracy 90 godzin miesięcznie. Była to piąta z kolei umowa o pracę zawarta na czas określony. Nie przewidywała ona możliwości wypowiedzenia przed upływem terminu, na który była zawarta. Decyzją z dnia 7 sierpnia 1992 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. zawiadomił Miejską Bibliotekę Publiczną w R., że ze względu na pozostawanie powódki w zatrudnieniu, wypłata renty została zawieszona, oraz że wznowienie wypłaty nastąpi po nadesłaniu zaświadczenia o ustaniu zatrudnienia lub o wykonywaniu dalszego zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy z zarobkiem nie powodującym zawieszenia przyznanego świadczenia. Wówczas powódka pismem z dnia 10 sierpnia 1992 r. zwróciła się o zmniejszenie liczby godzin z 90 na 85 miesięcznie. Spowodowało to obniżenie wynagrodzenia i umożliwiło wypłatę renty inwalidzkiej.

Decyzją z dnia 20 sierpnia 1992 r. wymieniony wyżej Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał powódce rentę inwalidzką według III grupy inwalidów poczynając od dnia 1 lutego 1992 r., t.j. od zaprzestania pobierania zasiłku chorobowego, którą powódka pobierała w czasie trwania stosunku pracy obok wynagrodzenia za pracę.

Tak więc rozwiązanie z powódką umowy o pracę, które nastąpiło z dniem 31 grudnia 1992 r., nie pozostawało "w związku z przejściem na rentę inwalidzką", jednak sytuację komplikuje okoliczność, że strony zawarły umowę o pracę na czas ściśle określony nie przewidując możliwości jej wcześniejszego wypowiedzenia i w związku z tym umowa ta wiązała je do upływu terminu, na który była zawarta. Zatem ze względu na określony stan faktyczny i prawny przejściu na rentę inwalidzką nie mogło towarzyszyć rozwiązanie umowy o pracę. Poza tym, gdyby oprzeć się tylko na literalnej interpretacji § 12 ust. 1 rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki z dnia 31 marca 1992 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników instytucji kultury prowadzących gospodarkę finansową na zasadach ustalonych dla zakładów budżetowych (Dz. U. Nr 35, poz. 152), to pracownik u którego stwierdzono niezdolność do pracy i dla którego dane zatrudnienie nie jest ostatnim zatrudnieniem, zostałby pozbawiony odprawy, co jest sprzeczne z intencją przepisu ustala-

jącego prawo do odprawy emerytalnej lub rentowej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozporządzenie Ministra Kultury i Sztuki z dnia 31 marca 1992 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników instytucji kultury prowadzących gospodarkę finansową na zasadach ustalonych dla zakładów budżetowych (Dz. U. Nr 35, poz. 152) w § 12 ust. 1 stanowi, że "pracownikom, z którymi rozwiązano stosunek pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:

- 1) po 10 latach pracy-jednomiesięcznego wynagrodzenia,
- 2) po 15 latach pracy-dwumiesięcznego wynagrodzenia,
- 3) po 20 i więcej latach pracy-trzymiesięcznego wynagrodzenia, obliczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy".

Z przepisu tego wynika zatem, że prawo do odprawy jest uzależnione od spełnienia się trzech warunków: od rozwiązania przez zakład pracy stosunku pracy, związku tego rozwiązania z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę inwalidzką oraz od posiadania przez pracownika odpowiedniego okresu zatrudnienia.

Rozpatrując § 12 ust. 1 rozporządzenia z punktu widzenia zawartej w nim treści zauważa się, że zawiera on surowsze kryteria powstania prawa do odprawy niż niektóre pragmatyki służbowe (np. art. 28 ust. 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych-Dz. U. Nr 31, poz. 214 ze zm.) czy też układy zbiorowe pracy lub zakładowe systemy wynagradzania. Wyraża się to nie tylko w zaakcentowaniu uzależnienia prawa do odprawy od rozwiązania stosunku pracy, lecz także w wymaganiu, by rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło przez zakład pracy. Dowodzi tego sformułowanie początkowej części przepisu zawarte w słowach: "pracownikom, z którymi rozwiązano stosunek pracy .." Można wnosić, że przyjęcie powyższego unormowania jest konsekwencją dokonanej w 1990 r. (Dz. U. z 1990 r., Nr 69, poz. 407) zmiany art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zakładowych systemach wynagradzania, polegającej na wyraźnym powiązaniu prawa do odprawy z takim rozwiązaniem stosunku pracy, które pozostawało "w związku z nabyciem przez pracownika prawa do emerytury lub renty". W każdym razie nie ulega już wątpliwości, że prawo do odprawy nie powstaje tylko w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę inwalidzką, lecz dopiero w razie rozwiązania stosunku pracy z tego powodu.

Na tle sformułowania "pracownikom, z którymi rozwiązano stosunek pracy .." zawartego w § 12 ust. 1 wymienionego wyżej rozporządzenia pojawia się inne jeszcze zagadnienie, mianowicie-czy powyższe sformułowanie-obok rozwiązania

stosunku pracy przez zakład pracy-dopuszcza także rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron jako tego sposobu, który nie szkodzi prawu pracownika do odprawy. Na kwestię tę należy spojrzeć w ten sposób, że nabycie przez pracownika uprawnień emerytalnych, a także w pewnym zakresie (III grupa inwalidztwa) uprawnień rentowych nie stwarza dla zakładu pracy obowiązku rozwiązania stosunku pracy. Od woli tego zakładu zależy, czy skorzysta z tej możliwości, czy też nie. Inaczej mówiąc-wola zakładu pracy niekontynuowania stosunku pracy, której wyrazem jest rozwiązanie stosunku pracy, wpływa na powstanie prawa do świadczenia pieniężnego w postaci odprawy. Ów element woli mieści się również w rozwiązaniu stosunku pracy na mocy porozumienia stron.

Zatem zwrot przyjęty w § 12 ust. 1 rozporządzenia dotyczy rozwiązania stosunku pracy, a ujęty w słowach: "pracownikom, z którymi rozwiązano stosunek pracy [...]", należy rozumieć w ten sposób, że obejmuje on nie tylko rozwiązanie stosunku pracy przez zakład pracy, ale także rozwiązanie w drodze porozumienia zakładu pracy i pracownika.

Z tego punktu widzenia nie byłoby też przeszkód do przyjęcia, że rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony, które następuje wraz z upływem ustalonego przez strony terminu, nie pozbawia pracownika prawa do odprawy, jeżeli zbiega się w czasie z jego przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką. Można bowiem zasadnie twierdzić, że zawarcie umowy o pracę na czas określony zawiera w sobie także uzgodniony przez strony bezkolizyjny sposób jej rozwiązania wraz z nadejściem określonego terminu, który eliminuje potrzebę wypowiedzenia umowy przez którąkolwiek ze stron, a więc inaczej-że zawarcie umowy o pracę na czas określony mieści w sobie element zgodnej woli-porozumienia stron co do jej rozwiązania i terminu tego rozwiązania. Zatem fakt zawarcia umowy terminowej, ze względu na sposób jej rozwiązania, nie pozbawia pracownika prawa do omawianej odprawy, jeżeli spełnione są inne warunki przewidziane w przepisach przewidujących powyższe świadczenie.

W sprawie, w której powstało zagadnienie prawne, strony łączyła umowa zawarta o pracę zawarta na czas określony, nie przewidująca możliwości jej wcześniejszego wypowiedzenia. Z tego względu Sądowi Wojewódzkiemu nasunęła się wątpliwość, czy na prawo pracownika do odprawy może wywierać niekorzystny wpływ okoliczność późniejszego w stosunku do przejścia na rentę inwalidzką-rozwązania stosunku pracy, skoro wcześniejsze rozwiązanie tego stosunku, t.j. rozwiązanie wraz z przejściem na rentę inwalidzką, było niemożliwe wobec braku w umowie klauzuli dopuszczającej wcześniejsze jej rozwiązanie za wypowiedzeniem (art. 33 k.p.).

W fakcie zawarcia umowy o pracę na czas określony, nie przewidującej

możliwości jej wcześniejszego rozwiązania, upatruje przy tym Sąd Wojewódzki przymus kontynuowania przez pracownika stosunku pracy. Zdaniem Sądu Wojewódzkiego, przymus ten nie pozwala, by rozwiązanie stosunku pracy zbiegło się w czasie z przejściem na rentę inwalidzką, a więc jest to sytuacja, na którą pracownik nie ma wpływu. Jeżeli zatem po upływie terminu, na który umowa była zawarta, pracownik nie podjął dalszego zatrudnienia i utrzymuje się wyłącznie z przyznanej mu wcześniej renty inwalidzkiej, to odmowa przyznania mu prawa do odprawy oznacza pozbawienie go tej szansy w ogóle.

Stanowisko Sądu Wojewódzkiego, aczkolwiek zwraca uwagę na istotne względy natury faktycznej i prawnej, pomija to, że w takiej sytuacji, jak występująca w niniejszej sprawie, pracownik nie jest bezradny, gdyż istnieje możliwość jej rozwiązania w sposób nie powodujący utraty prawa do odprawy.

Obok możliwości rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia stron, co oczywiście zależy od zgody zakładu pracy, istnieje przede wszystkim możliwość zawieszenia prawa do świadczenia na czas do zakończenia stosunku pracy, co jest zależne wyłącznie od woli pracownika. W tym drugim wypadku przejście pracownika na rentę inwalidzką, czyli zaprzestanie wykonywania zatrudnienia i rozpoczęcie pobierania świadczenia (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 1989 r., I PRN 54/88) zbiegłoby się w czasie z rozwiązaniem stosunku pracy, nie stwarzając tym samym przeszkód do otrzymania odprawy.

Jak zaznaczono w początkowej części uzasadnienia, według § 12 ust. 1 rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki z dnia 31 marca 1992 r., warunkiem prawa do odprawy-obok sposobu rozwiązania stosunku pracy- jest związek rozwiązania stosunku pracy z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę inwalidzką.

Kontynuując rozważania nad powyższą kwestią należy zaznaczyć, że wymieniony przepis traktuje ów związek w ten sposób, że wymaga, by rozwiązanie stosunku pracy łączyło się z nabyciem przez pracownika uprawnień emerytalno-rentowych i pobieraniem świadczenia z tego tytułu.

W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego tego zagadnienia wymieniony warunek jest spełniony wtedy, gdy między przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką a rozwiązaniem stosunku pracy istnieje ścisły związek czasowy, jak i wtedy, gdy związek ten jest odleglejszy, ale zostaje zachowane określone następstwo omawianych zdarzeń w czasie, to znaczy gdy pracownik przechodzi na emeryturę lub rentę inwalidzką w pewien czas po zakończeniu stosunku pracy, ze względu na pobieranie zasiłku chorobowego przyznanego z uwagi na chorobę, która rozpoczęła się w czasie trwania zatrudnienia.

Tytułem przykładu można przytoczyć uchwałę z dnia 31 maja 1989 r. III PZP 52/88 (OSNCP 1989 z. 12 poz. 190), w której uzasadnieniu Sąd Najwyższy

stwierdził, że w myśl art. 28 ust. 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. Nr 31, poz. 214 ze zm.) warunek przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką nie jest spełniony, gdy następuje tylko samo zaprzestanie pracy w urzędzie państwowym, a nie wiążą się z tym skutki w sferze zaopatrzenia emerytalno-rentowego. Jeżeli z zakończeniem stosunku pracy nie łączy się nabycie uprawnień emerytalno-rentowych, to nawet wieloletnie zatrudnienie nie daje uprawnień do odprawy. Odprawa emerytalna ma bowiem charakter świadczenia socjalnego związanego z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę inwalidzką i ma na celu ułatwienie mu przystosowania się do nowych warunków.

W innym orzeczeniu-uchwale z dnia 29 maja 1989 r. III PZP 19/89 (OSNCP 1990 z. 4-5 poz. 61) Sąd Najwyższy wskazał, że gdy z powodu choroby rozpoczętej w czasie istnienia stosunku pracy i trwającej nieprzerwanie po jego zakończeniu, przyznano pracownikowi rentę inwalidzką w dacie późniejszej od daty rozwiązania stosunku pracy, zwłaszcza z upływem okresu pobierania przez tego pracownika zasiłku chorobowego, to nie traci on uprawnień do odprawy, gdyż w istocie rzeczy przeszedł na rentę inwalidzką w sposób bezpośredni po ustaniu zatrudnienia. Podzielając powyższe stanowisko Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 4 czerwca 1991 r., I PZP 17/91 (OSNCP 1992 z. 3 poz. 37) wyraził pogląd, że pojęcie "przejście pracownika na emeryturę lub rentę" powinno być interpretowane w kategoriach obiektywnych, to znaczy decydujące jest to, czy pracownik korzysta z emerytury lub renty inwalidzkiej po zaprzestaniu zatrudnienia, a nie zamiar pracownika bądź chęć jego "odesłania" na emeryturę lub rentę przez zakład pracy. Z tego ostatecznego orzeczenia wynika jednocześnie, że wymagane następstwo omawianych zdarzeń w czasie zachodzi wtedy, gdy "pracownik korzysta z renty lub emerytury po zaprzestaniu zatrudnienia".

Jeszcze wyraźniej Sąd Najwyższy zaakcentował tą ostatnią myśl w wyroku z dnia 25 czerwca 1993 r. I PR 5/93 (dotąd nie publikowanym), w którym wyjaśnił, że "przejście pracownika na emeryturę lub rentę inwalidzką" oznacza łączność z rozwiązaniem stosunku pracy polegającą na tym, że wymienione przejście "następuje równocześnie lub też po czasie rozwiązania stosunku pracy", gdy pracownik przed uzyskaniem prawa do renty pobiera zasiłek chorobowy. Niedopuszczalne jest natomiast odwrotne następstwo tych zdarzeń w czasie, to znaczy przejście na emeryturę lub rentę inwalidzką nie może wyprzedzać rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela wymienione wyżej poglądy.

W rozpoznawanej sprawie powódka przeszła na rentę inwalidzką III grupy wiele miesięcy przed rozwiązaniem stosunku pracy, gdyż decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych-Oddział w T. z dnia 7 sierpnia 1992 r. przyznała jej świadczenie od dnia 1 lutego 1992 r., a ustanie zatrudnienia nastąpiło z dniem 31 grudnia

1992 r. Pozostawanie w stosunku pracy z jednoczesnym pobieraniem renty inwalidzkiej wyłącza możliwość przyznania pracownikowi odprawy rentowej w razie rozwiązania tego stosunku. Rozwiązanie stosunku pracy w takiej sytuacji nie pozostaje bowiem w związku z przejściem na rentę inwalidzką lub emeryturę.

Z tych względów Sąd Najwyższy na przedstawione zagadnienie prawne udzielił odpowiedzi przytoczonej w sentencji uchwały, z tym, że treść odpowiedzi dostosował do problemu prawnego występującego w sprawie.

=====