

**Wyrok z dnia 9 grudnia 1999 r.**

**I PKN 408/99**

**Pracownik, który rozwiązał umowę o pracę w związku z przejściem na rentę rodzinną nie nabywa prawa do odprawy rentowej na podstawie art. 92<sup>1</sup> KP.**

Przewodniczący: SSN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 9 grudnia 1999 r. sprawy z powództwa Krystyny M. przeciwko Regionalnej Izbie Obrachunkowej w K. o odprawę emerytalną, nagrodę jubileuszową, roczną nagrodę za 1997 rok, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 25 lutego 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach wyrokiem z dnia 22 października 1998 r. [...] oddalił apelację Krystyny M. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Katowicach z dnia 19 maja 1998 r. [...], oddalającego powództwo apelującej o zasądzenie na jej rzecz od Regionalnej Izby Obrachunkowej w K. odprawy rentowej, nagrody rocznej za 1997 r. oraz nagrody jubileuszowej z tytułu trzydziestoletniej pracy. Sąd ustalił, że powódka, po uprzedzeniu pracodawcy pismem z dnia 28 lipca 1997 r., w dniu 31 lipca 1997 r. wypowiedziała umowę o pracę w związku z przejściem na rentę rodzinną, przyznaną jej decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 sierpnia 1997 r. Udokumentowany staż pracy Krystyny M. wynosi 28 lat i 5 miesięcy. W okresie od 16 listopada 1967 r. do 31 grudnia 1967 r. i od 1 stycznia 1968 r. do 15 kwietnia 1968 r. była ona zatrudniona w Inspektoracie Państwowym PZU w P. W dniu 9 stycznia 1969 r. urodziła syna. W

dniu 8 lutego 1972 r. podjęła pracę w Wojewódzkim Transporcie Maszyn w K. Zgodnie z art. 28 ust. 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych ( Dz.U. Nr 31, poz. 214 ze zm.) w związku z art. 26 ust. 2 ustawy z dnia 7 października 1992 r. o regionalnych izbach obrachunkowych (Dz.U. Nr 85, poz. 428), pracownikowi przysługuje w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką jednorazowa odprawa. Krystyna M., co jest bezsporne, uzyskała rentę rodzinną po zmarłym mężu. Nie spełniła zatem określonych w powołanych przepisach przesłanek do przyznania żądanego świadczenia. Według art. 5 ustawy z dnia 10 lipca 1985 r. o rocznych nagrodach z zakładowego funduszu nagród w państwowych jednostkach organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami państwowymi (Dz.U. Nr 32, poz.141 ze zm.), nagroda przysługuje po przepracowaniu roku, chyba że pracownik „odszedł z zakładu w wyniku zdarzeń wymienionych taksatywnie w art. 6 ust. 2 cyt. ustawy”. Nie ma wśród nich przejścia na rentę rodzinną. Roszczenie powódki o nagrodę z zakładowego funduszu nagród za rok 1997 jest wobec tego bezzasadne. Krystyna M. urodziła dziecko po blisko 9 miesiącach od rozwiązania stosunku pracy z Inspektorem Państwowym PZU w P. Rozwiązanie stosunku pracy nie było więc spowodowane koniecznością sprawowania opieki nad synem. Dlatego okres od 9 stycznia 1969 r. do 7 lutego 1972 r. nie może być traktowany jako przerwa w zatrudnieniu, która, stosownie do § 4 ust. 3 pkt 3 zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (M.P. Nr 44, poz. 358), podlega zaliczeniu do stażu zatrudnienia warunkującego nabycie prawa do gratyfikacji z tytułu wieloletniej pracy.

Krystyna M. zaskarżyła ten wyrok kasacją. Wskazując jako jej podstawę naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 92<sup>1</sup> KP oraz przepisów zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 22 grudnia 1989 r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania, wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez zasądzenie odprawy rentowej, nagrody jubileuszowej i „rocznej nagrody (zwanej 13-tki) z 1997 r.” oraz „kosztów procesu według norm przepisanych, w tym również kosztów postępowania apelacyjnego”. „Powódka domaga się zaliczenia jej do nagrody jubileuszowej przerwy w zatrudnieniu w okresie od 09 stycznia 1969 r. – 07.021972 r. czyli 3 lata i 1 miesiąc”. Jej zdaniem „każda kobieta w ciąży aby móc opiekować się swoim nowonarodzonym dzieckiem musiała przerwać pracę”, bo urlo-

pów wychowawczych wówczas nie było. „W myśl przepisu art. 92<sup>1</sup> Kodeksu Pracy odprawa jej się należy, jest to jednorazowe świadczenie związane z przejściem na rentę lub emeryturę”. Wniosek o rentę rodzinną, który wypełnia zakład pracy jest taki sam „ jak na rentę inwalidzką lub emeryturę”. To wystarczy, zdaniem pełnomocnika skarżącej, do potraktowania obu tych świadczeń na gruncie art. 6 ustawy z dnia 10 lipca 1985 r. o rocznych nagrodach z zakładowego funduszu nagród (...) jako tożsamy rodzajowo.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stan faktyczny w rozpoznawanej sprawie jest niewątpliwy. Kontrowersje dotyczą wyłącznie jego oceny prawnej. Zarówno art. 92<sup>1</sup> KP, jak i art. 28 ust. 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, stosowany do pracowników regionalnych izb obrachunkowych na mocy odesłania z art. 26 ust. 2 ustawy z dnia 7 października 1992 r. o regionalnych izbach obrachunkowych, łączą prawo do jednorazowej odprawy pieniężnej z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę inwalidzką. Renta inwalidzka, czyli renta z tytułu niezdolności do pracy wedle terminologii obowiązującej od 1 września 1997 r., tj. od dnia wejścia w życie ustawy z dnia 28 czerwca 1996 r. o zmianie niektórych ustaw o zaopatrzeniu emerytalnym i ubezpieczeniu społecznym (Dz.U. Nr 100, poz. 461), jest świadczeniem z ubezpieczenia społecznego przysługującym po spełnieniu warunków określonych w art. 32 ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin ( Dz.U. Nr 40, poz. 267 ze zm.). Przysługuje ubezpieczonemu (pracownikowi) w przypadku wystąpienia ryzyka utraty zdolności do zarobkowania własną pracą. Innym rodzajowo świadczeniem jest renta rodzinna, do której prawo powstaje po spełnieniu warunków określonych w art. 37 - 45 ustawy o z.e.p. Tytułem nabycia do niej prawa jest utrata żywiciela. O odmienności rent z tytułu niezdolności do pracy ( inwalidzkiej) i rodzinnej świadczy już tylko treść art. 7 ustawy o z.e.p., który wymienia je jako odrębne świadczenia w punktach 2 i 3, obok emerytury ( pkt 1), dodatków do emerytur i rent ( pkt 4) oraz zasiłku pogrzebowego ( pkt 5). Utożsamianie renty inwalidzkiej i rodzinnej jest oczywiście błędne. To błąd tak samo podstawowy jak tożsame traktowanie zasiłku chorobowego i np. zasiłku opiekuńczego. Skoro skarżąca rozwiązała stosunek pracy w związku z przejściem na rentę rodzinną, co jest bezsporne, nie mogła nabyć prawa do odprawy związanej z przejściem na rentę z tytułu

niezdolności do pracy ( inwalidzką). Według art. 5 ustawy z dnia 10 lipca 1985 r. o rocznych nagrodach z zakładowego funduszu nagród w państwowych jednostkach organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami państwowymi, „nagroda przysługuje pracownikowi po przepracowaniu w jednym zakładzie pracy całego roku”. Zgodnie z art. 6 ust. 2 pkt 7 tejże ustawy „nagroda przysługuje pracownikowi mimo nieprzepracowania w jednym zakładzie pracy całego roku, jeżeli odszedł z zakładu pracy w wyniku przejścia na emeryturę, rentę inwalidzką lub świadczenie rehabilitacyjne”. Powódka wypowiedziała umowę o pracę w dniu 31 lipca 1997 r. w związku z przejściem na rentę rodzinną, a zatem nie spełniła warunków, o których stanowią powołane przepisy. Ograniczenie prawa do świadczeń związanych z zatrudnieniem do osób przechodzących na emeryturę i rentę inwalidzką jest uzasadnione funkcjonalnie. Zwłaszcza odprawy emerytalna i rentowa stanowią swoistą gratyfikację pieniężną z tytułu wysługi lat pracy. Takiej funkcji nie można odmówić również premii z zakładowego funduszu nagród, należnej wszak za indywidualny wkład pracy wykonywanej na rzecz jednego pracodawcy - wprowadzie tylko przez jeden - ale cały rok kalendarzowy. Renta rodzinna jest świadczeniem pochodnym, przysługującym nie z tytułu własnej pracy, lecz zatrudnienia zmarłego żywiciela. Wiązanie z nią ściśle pracowniczych uprawnień rencisty nie ma przeto ani celowościowego, ani funkcjonalnego, ani aksjologicznego uzasadnienia. Zgodnie z § 4 ust. 3 pkt 3 zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres przerwy w zatrudnieniu spowodowanej „opieką nad dzieckiem w wieku do lat 4”. Urlop wychowawczy, a wcześniej urlopy bezpłatne na opiekę nad małym dzieckiem - obligatoryjny od 1968 r. (uchwała nr 158 RM z dnia 24 maja 1968 r. w sprawie bezpłatnych urlopów dla matek pracujących, opiekujących się małymi dziećmi, M.P. Nr 24, poz. 154) i fakultatywny uprzednio - nie stanowiły, ze względu na ich prawną konstrukcję, przerwy w zatrudnieniu. Ich wobec tego powołany przepis § 4 ust. 3 pkt 3 zarządzenia MPiPS nie dotyczy. Dotyczy on sytuacji, gdy pracownik zamiast skorzystania z urlopu bezpłatnego, zdecydował o rozwiązaniu stosunku pracy w celu sprawowania opieki nad małym dzieckiem. Interpretując § 4 ust. 3 pkt 3 zarządzenia MPiPS z dnia 23 grudnia 1989 r. należy uwzględnić regulację sytuacji pracowników korzystających z urlopów bezpłatnych. Uzasadnienie funkcjonalne i aksjologiczne zaliczalności przerwy w zatrudnieniu spowodowanej opieką nad małym

dzieckiem do stażu pracy jest bowiem identyczne jak zaliczalności jako okresów pracy udzielanych w tym celu urlopów bezpłatnych. Nie można przeto analizowanego przepisu wyklądać w sposób korzystniejszy dla kobiet nie pracujących w chwili urodzenia dziecka. Należy zatem przyjąć, że § 4 ust. 3 pkt 3 zarządzenia traktuje o sytuacji, gdy przyczyną rozwiązania stosunku pracy - jedyną lub główną - była potrzeba ( obiektywna lub subiektywna) osobistej opieki nad dzieckiem. Problem opieki nad małym dzieckiem stawał się aktualny dopiero z chwilą urodzenia dziecka. Dlatego rozwiązanie stosunku pracy powinno nastąpić po urodzeniu dziecka lub z chwilą jego urodzenia. Użycie terminu „przerwa w zatrudnieniu” świadczy o tym, że przepis odnosi się tylko do osób zatrudnionych przed i po urodzeniu dziecka. Jest oczywiście możliwe rozwiązanie umowy o pracę w pierwszych miesiącach, czy nawet, jak w przypadku powódki, w pierwszych dniach ciąży. Celem rozwiązania stosunku pracy nie będzie jednak wówczas sprawowanie opieki nad dzieckiem, lecz co najwyżej troska o prawidłowy rozwój płodu. Zachowanie takie, dobrowolna rezygnacja ze szczególnej ochrony pracy kobiet w ciąży i prawa do urlopu oraz zasiłku macierzyńskiego, jest obiektywnie rzecz traktując, mało racjonalne. Przy interpretacji prawa należy jednak zakładać racjonalność ustawodawcy. O tym czy rozwiązanie stosunku pracy spowodowane zostało opieką nad małym dzieckiem nie mogą decydować indywidualne motywacje i subiektywne przekonania, ale kryteria obiektywne. Przerwa w zatrudnieniu Krystyny M. po rozwiązaniu przez nią stosunku pracy w Inspektoracie Państwowym PZU w P. w dniu 15 kwietnia 1968 r. i przed podjęciem zatrudnienia w Wojewódzkim Transporcie Maszyn w K. w dniu 8 lutego 1972 r., nie jest „przerwą w zatrudnieniu spowodowaną opieką nad dzieckiem w wieku do lat 4” na gruncie analizowanego przepisu. Trafnie przy tym podniósł Sąd drugiej instancji, że art. 92<sup>1</sup> KP, art. 23 i art. 28 ust. 1 ustawy z 16 września 1982 r., przepisy ustawy z dnia 10 lipca 1985 r. oraz zarządzenia MPiPS z dnia 23 grudnia 1989 r. są przepisami płacowymi, co obliguje do ścisłej ich wykładni.

Uwzględnivszy powyższe Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393<sup>12</sup> KPC, orzekł jak w sentencji.

=====