

**Wyrok z dnia 28 lipca 1999 r.**

**I PKN 174/99**

**Przepis art. 92<sup>1</sup> § 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.**

Przewodniczący: SSN Józef Iwulski, Sędziowie: SN Barbara Wagner (sprawozdawca), SA Katarzyna Gonera.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 28 lipca 1999 r. sprawy z powództwa Stanisława T. przeciwko Ś. Przedsiębiorstwu Robót Drogowych w M. o zapłatę odprawy emerytalnej, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach-Ośrodek Zamiejscowy w Rybniku z dnia 12 listopada 1998 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Katowicach do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Mikołowie wyrokiem z dnia 7 maja 1998 r. [...] zasądził od Ś. Przedsiębiorstwa Robót Drogowych S.A. w M. na rzecz Stanisława T. kwotę 4.282,83 zł tytułem odprawy emerytalnej, z odsetkami od dnia 23 kwietnia 1998 r., oddalając powództwo w pozostałej części i nie obciążając powoda kosztami postępowania.

Sąd ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 1 lipca 1992 r. do 13 października 1997 r. na stanowisku Prezesa Spółki. Stosunek pracy został z nim rozwiązany za wypowiedzeniem z powodu odwołania go ze stanowiska. Przed zatrudnieniem u strony pozwanej Stanisław T. pracował jak radca prawny. Od 1991 r. korzystał z wcześniejszej emerytury z tytułu opieki nad niepełnosprawnym synem

Pawłem, pracując jednocześnie w jednym zakładzie pracy. Powód nie występował o odprawę emerytalną i nie otrzymał jej. W październiku 1997 r. zachorował i do 27 marca 1998 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim pobierając zasiłek chorobowy. W dniu 31 marca 1998 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych-Oddział w S. dokonał przealiczenia emerytury powoda i wydał mu legitymację emeryta.

W ocenie Sądu, rozwiązanie umowy o pracę z powodem pozostawało w związku z jego przejściem na emeryturę i odprawa emerytalna mu przysługiwała. Związek rozwiązania umowy o pracę z przejściem na emeryturę może mieć bowiem charakter funkcjonalny, a decyduje o nim stan obiektywny, z którego wynika, że po rozwiązaniu stosunku pracy pracownik nie podejmuje zatrudnienia, lecz przechodzi na emeryturę (wyrok SN z dnia 8 grudnia 1993 r., I PRN 111/93, OSNCP 1994 z. 12, poz. 243). Sąd podzielił pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 września 1988 r., I PRN 30/88 (OSPika 1991 z. 3, poz. 111), że „pracownik, który, pomimo ustalonego prawa do renty podejmuje wykonywanie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, uzyskuje wszelkie uprawnienia związane ze stosunkiem pracy i traci status rencisty, jeżeli na skutek zatrudnienia jego prawo do renty ulega zawieszeniu. Gdy więc rozwiąże stosunek pracy – co powoduje ustanie zawieszenia prawa do renty i wznowienie jej wypłaty – uzyskuje prawo do odprawy pieniężnej uzależnionej od przejścia na emeryturę lub rentę, jeżeli poprzednio odprawa taka mu nie przysługiwała”.

Zakładowy układ zbiorowy pracy, obowiązujący u strony pozwanej od 2 października 1995 r. w rozdziale VII określa zasady wypłaty odpraw emerytalnej i rentowej. Po 30 latach pracy przysługuje pracownikowi odprawa emerytalna w wysokości 400% podstawy wymiaru, którą stanowi średnie wynagrodzenie w przedsiębiorstwie za rok poprzedni indeksowane wskaźnikiem wzrostu cen, jeżeli okres zatrudnienia w Spółce wynosi co najmniej 5 lat, a za okres zatrudnienia w poprzednich zakładach pracy wynagrodzenie najniższe. Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm.) podstawę obliczenia odprawy emerytalnej stanowi wynagrodzenie obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Według § 8 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu

wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14), jeżeli w ostatnich trzech miesiącach wynagrodzenie pracownika ulegało znacznym wahaniom – podstawę ustalenia ekwiwalentu urlopowego może stanowić wynagrodzenie przeciętne z okresu nie przekraczającego 12 miesięcy. Ponieważ od maja do października różnica w wynagrodzeniu Stanisława T. wynosiła 650 zł, Sąd ustalił wysokość odprawy jako średnie wynagrodzenie z tego okresu w kwocie 4.282,83 zł.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach-Ośrodek Zamiejscowy w Rybniku wyrokiem z dnia 12 listopada 1998 r. [...] zmienił zaskarżony apelacjami obu stron wyrok w ten sposób, że powództwo oddalił, oddalił apelację powoda i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej 750 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania.

Punkt 1 ust. 2 rozdziału VII obowiązującego u strony pozwanej od 1 października 1995 r. zakładowego układu zbiorowego pracy przewiduje wprowadzić odprawę emerytalną, ale według punktu 7 – emeryci i renciści ponownie zatrudnieni nie nabywają prawa do tego świadczenia. W okresie od 1 stycznia 1984 r. do 28 grudnia 1990 r. Stanisław T. był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w Zakładach Górniczo-Hutniczych „B.” w B., gdzie stosunek pracy został rozwiązany na podstawie porozumienia stron. Równolegle w okresie od 15 czerwca 1985 r. do 30 kwietnia 1997 r. pracował wymiarze ½ etatu w Zakładach Chemicznych „S.” w D.G., a stosunek pracy uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia zakładów pracy. Zakład Ubezpieczeń Społecznych-Oddział w S. decyzją z dnia 5 lutego 1991 r. przyznał powodowi z dniem 1 września 1990 r. wcześniejszą emeryturę. Na wniosek powoda z dnia 15 października 1992 r. wypłata emerytury została od 1 maja 1992 r. zawieszona (decyzja z 30 kwietnia 1992 r.). Zatrudnienie w pozwanym Przedsiębiorstwie Stanisław T. podjął 1 lipca 1992 r. na podstawie powołania przez radę pracowniczą na stanowisko dyrektora zakładu. Dnia 28 marca 1996 r. z powodem zawarł umowę o pracę na czas nieokreślony, rozwiązana za wypowiedzeniem ze skutkiem na 31 października 1997 r. w związku z odwołaniem z funkcji prezesa zarządu. Do 27 marca 1998 r. powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego. Decyzją z 31 marca 1998 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wznowił wypłatę emerytury od dnia zaprzestania pobierania zasiłku chorobowego, tj od 28 marca 1998 r.

Przejęcie na emeryturę musi nastąpić równocześnie z rozwiązaniem stosunku pracy lub po jego rozwiązaniu lub po jego rozwiązaniu. Niedopuszczalna jest odwrot-

na kolejność zdarzeń w czasie; przejście na emeryturę lub rentę nie może wyprzedzić rozwiązania stosunku pracy (wyrok SN z dnia 25 czerwca 1993 r., I PR 5/93, OSNAPiUS 1994 nr 2, poz. 24), a taka sytuacja zachodzi w rozpoznawanej sprawie. ” W uchwale z 2.03.1994 r I PZP 9/94 Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że pozostawanie w stosunku pracy z jednoczesnym pobieraniem renty inwalidzkiej wyłącza możliwość przyznania pracownikowi odprawy rentowej w razie rozwiązania stosunku pracy (OSNAPiUS 1994 nr 2 poz. 24). Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 25.06.1993 r (IPR 5/93, I PZP 27/93 nie publikowany) uznając, że pracownikowi nie przysługuje odprawa pieniężna w związku z przejściem na rentę z tytułu choroby zawodowej w sytuacji, gdy rentę tę pobierał przed rozwiązaniem stosunku pracy.” Powód przeszedł na emeryturę, tj. uzyskał prawo do emerytury i pobierał ją w 1991r., a stosunek pracy został rozwiązany w roku 1997. Dla oceny prawa powoda do odprawy emerytalnej nie ma znaczenia, że uprzednio nie otrzymał on tego świadczenia. Związek z przejściem na emeryturę musiałby się odnosić do rozwiązania stosunku pracy u pozwanego. Między wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę przez Ś. Przedsiębiorstwo Robót Drogowych w M. a jego przejściem na emeryturę nie zachodził ani związek przyczynowy, ani czasowy.

Stanisław T. zaskarżył ten wyrok kasacją. Wskazując jako jej podstawy: naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 92<sup>1</sup> § 1 i 2 KP „ poprzez niezastosowanie go do powoda” oraz naruszenie przepisów postępowania, a to art. 233 § 1 KPC poprzez oparcie orzeczenia na błędnych ustaleniach i pominięcie dowodów zebranych w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i utrzymanie w mocy wyroku Sądu Rejonowego w Mikołowie [...], z korektą wysokości odprawy, nakazanie stronie pozwanej podania faktycznego wynagrodzenia powoda w roku 1997 oraz zasądzenie od strony pozwanej na jego rzecz kosztów procesu. Zdaniem skarżącego, Sąd : (a) błędnie przyjął, że skoro powód otrzymał emeryturę w 1991 r., a ustanie stosunku pracy miało miejsce dopiero u strony pozwanej w 1997 r., to brak podstaw do przyznania odprawy emerytalnej; (b) błędnie powołał w uzasadnieniu uchwałę SN z dnia 2 marca 1994 r., I PZP 9/94, gdyż powód pracując u strony pozwanej nie pobierał emerytury; (c) pominął orzeczenie SN I PRN 30/88, zgodnie z którym „pracownik, który pomimo ustalonego prawa do renty gdy podejmuje wykonywanie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy i traci status rencisty, i na skutek zatrudnienia prawo do renty ulega zawieszeniu, to gdy rozwiąże stosunek pracy, co powoduje ustanie zawieszenia prawa do renty i wznowienie jej

wypłaty – uzyskuje prawo do odprawy pieniężnej, jeżeli poprzednio odprawy nie otrzymał”. Skarżący nie mógł otrzymać odprawy emerytalnej u poprzedniego pracodawcy, albowiem „Rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego, nie jest rozwiązaniem stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę w zakresie uprawnień pracownika do odprawy” (uchwała SN z dnia 3 marca 1989 r., III PZP 7/89, OSN 1990, z. 6, poz.77). Stanisław T. po raz pierwszy nabył prawo do emerytury na warunkach przewidzianych w ustawie z 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. Nr 40, poz. 267 ze zm.), a więc osiągnął wiek emerytalny, dopiero u pozwanego w 1997 r. Jego przejście na emeryturę nastąpiło wobec tego po rozwiązaniu stosunku pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Pojęcia „przejście” na emeryturę oraz „związek rozwiązania stosunku pracy z przejściem na emeryturę” były wielokrotnie przedmiotem rozważań orzecznictwa. Wypowiedzi judykatury dotyczyły różnych szczegółowych kwestii odnoszących się do odprawy emerytalnej. Formułowane były na tle konkretnych przepisów zawierających często odmienne regulacje prawne co do warunków nabycia prawa do tego świadczenia i ustalania jego wysokości. Odprawa emerytalna do 2 czerwca 1996 r. była bowiem świadczeniem branżowym (zakładowym), zyskując dopiero po tej dacie charakter powszechny. Przy tym, powszechność odprawy emerytalnej nie znaczy jednolitości zasad nabywania do niej prawa. Dodany ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz.110 ze zm.) art. 92<sup>1</sup> KP nie wyłączył układowej dyferencjacji prawa do odprawy, aczkolwiek w granicach wyznaczonych w art. 9 § 2 i 3 KP.

Powód uzyskał od 1 września 1990 r. emeryturę na podstawie przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 1989 r. w sprawie uprawnień do wcześniejszej emerytury pracowników opiekujących się dziećmi wymagającymi stałej opieki (decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych-Oddziału w S. z dnia 5 lutego 1991 r.). Od 1 maja 1992 r. wypłata świadczenia została zawieszona (decyzja organu rentowego z dnia 30 kwietnia 1992 r., wydana na wniosek ubezpieczonego zgłoszony 15 października 1991 r.). Stanisław T. od 1 lipca 1992 r. pracował u strony pozwanej na stanowisku dyrektora zakładu na podstawie powołania, a od 28 marca 1996 r. na

podstawie umowy o pracę na czas nie określony. Stosunek pracy został z nim rozwiązany z dniem 31 października 1997 r. za wypowiedzeniem z powodu odwołania go ze stanowiska. Do 27 marca 1998 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Decyzją z 31 marca wznowiono, po przeliczeniu, wypłatę emerytury od ustania prawa do zasiłku, tj. od 28 marca 1998 r.

W rozpoznawanej sprawie zasadniczym jest zatem problem nabycia prawa do odprawy pieniężnej przez pracownika „ponownie” przechodzącego na emeryturę.

Zgodnie z postanowieniami rozdziału VII „Zasady wypłat nagród jubileuszowych i odpraw emerytalnych” zakładowego układu zbiorowego pracy obowiązującego w Ś. Przedsiębiorstwie Robót Drogowych S.A. w M., pracownikowi przy przechodzeniu na emeryturę przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna (ust. 1 pkt 2). Prawa do odprawy emerytalnej nie nabywają jednak emeryci ponownie zatrudnieni (ust. 7). Zwrot „ponownie zatrudnieni” należy odnosić do zatrudnienia u strony pozwanej po rozwiązaniu łączącego strony uprzednio stosunku pracy. Zatrudnienie ponowne nie musi przy tym nastąpić bezpośrednio po poprzednim; przerwa w ciągłości zatrudnienia może być spowodowana zarówno pobytem na emeryturze (pobieraniem emerytury), jak też zatrudnieniem u innego pracodawcy. „Emeryt” w kontekście tego postanowienia znaczy osobę, która przeszła na emeryturę u strony pozwanej i z tego tytułu, przed ponownym zatrudnieniem, uzyskała odprawę pieniężną. Tylko taka interpretacja ust. 7 jest uzasadniona logicznie, funkcjonalnie i systemowo. Wyłączenie prawa do odprawy emerytalnej pracownika, który nie otrzymał odprawy, tylko dlatego, że jest on emerytem, pozostawałoby w sprzeczności z art. 92<sup>1</sup> KP i jako mniej korzystne dla pracownika należałoby je uznać za nieważne (art. 9 § 2 KP). Byłoby także sprzeczne z zasadą równouprawnienia (art. 11<sup>2</sup> KP) oraz niedyskryminacji ze względu na wiek (art. 11<sup>3</sup> KP).

Ustęp 7 rozdziału VII układu zbiorowego pracy nie obejmuje podmiotowym zakresem regulacji emerytów uprzednio nie pozostających ze stroną pozwaną w stosunku pracy (argumentum a contrario). Konstatacja ta nie jest równoznaczna ze stwierdzeniem, że emeryt, który nie był poprzednio zatrudniony w Spółce nabywa prawo do odprawy emerytalnej w każdym przypadku. To czy nabędzie prawo do takiego świadczenia czy nie, zależy od spełnienia innych przesłanek, zarówno pozytywnych (zwłaszcza od tego czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w związku z przejściem na emeryturę) jak i negatywnych (czy otrzymał odprawę przechodząc na emeryturę u innego pracodawcy). W rezultacie można przyjąć, że ust. 7 dotyczy

wszystkich pracowników zatrudnionych w Przedsiębiorstwie, będących emerytami przed nawiązaniem stosunku pracy. Wyłącza tylko możliwość wypłacenia odprawy z tytułu przejścia na emeryturę po raz drugi (kolejny). Brak jest bowiem jakichkolwiek argumentów przemawiających za korzystniejszym traktowaniem emerytów „obcych” i „własnych”.

Związek rozwiązania stosunku pracy z przejściem na emeryturę może mieć charakter przyczynowy, czasowy, funkcjonalny albo mieszany - w praktyce najczęściej przyczynowo – czasowy lub czasowo - funkcjonalny.

Przejście na emeryturę nie musi być jedyną, wyłączną i bezpośrednią przyczyną rozwiązania stosunku pracy. Odprawa przysługuje bowiem z uwagi na fakt przejścia na emeryturę, niezależnie od przyczyn, które legły u podstaw rozwiązania stosunku pracy (uchwały SN : z dnia 29 maja 1989 r., III PZP 19/89, OSNCP 1991 z. 4-5, poz. 61; z dnia 4 czerwca 1991 r., I PZP 17/91, OSNCP 1992 z. 3, poz. 37; wyrok SN z dnia 25 czerwca 1993., I PZP 27/93 – I PR 5/93).

Przejście na emeryturę powinno, co do zasady, zbiegać się w czasie z rozwiązaniem stosunku pracy. Nabycie prawa do świadczenia z ubezpieczenia społecznego powinno wobec tego nastąpić w czasie zatrudnienia, najpóźniej w dniu rozwiązania stosunku pracy. Od zasady tej są jednak wyjątki. Nabycie prawa do emerytury, ustalenie do niej prawa, a nawet wypłata emerytury przed podjęciem zatrudnienia, nie wyłącza prawa do odprawy, jeżeli świadczenie to nie było wypłacane w czasie trwania stosunku pracy. Nie zawsze też stanowi przeszkodę w nabyciu prawa do odprawy powstanie prawa do emerytury po rozwiązaniu stosunku pracy.

Za utrwalony w orzecznictwie należy uznać pogląd, że nie jest przejściem na emeryturę „powrót” pracownika do statusu emeryta, który przysługiwał mu nieprzerwanie, także w czasie trwania zatrudnienia. Jeżeli więc pracownikowi przyznano emeryturę, którą pobierał przez cały czas trwania zatrudnienia i pobiera ją nadal po rozwiązaniu stosunku pracy nabycie przez niego prawa do odprawy jest wyłączone (uchwały SN: z dnia 4 czerwca 1991 r., I PZP 17/91, OSNCP 1992 z. 3, poz. 37; z dnia 2 marca 1994 r., I PZP 4/94, OSNAPiUS 1994 nr 2, poz. 24).

Z drugiej strony, za jednolite można uznać także orzecznictwo w kwestii prawa do odprawy pracownika, który zawiesił prawo do świadczenia na czas zatrudnienia. Pracownik nabywa prawo do odprawy, jeżeli wprowadzie przed podjęciem pracy w danym zakładzie uzyskał już status emeryta, ale na skutek podjęcia zatrudnienia w pełnym rozmiarze, nie korzystał ze świadczenia wobec jego zawieszenia, a następ-

nie po rozwiązaniu stosunku pracy ponownie przeszedł na emeryturę (wyroki SN z dnia 2 października 1990 r., I PR 283/90, I PR 285/90, uchwała z dnia 20 lipca 1991 r., I PZP 30/91, OSNCP 1992, z. 3, poz. 44).

Zatem, rozwiązanie stosunku pracy może być zakwalifikowane jako pozostające w związku z przejściem na emeryturę wtedy, gdy wywołuje skutek w sferze stosunku ubezpieczenia społecznego. Skutek ten może polegać nie tylko na nabyciu prawa do emerytury, ale także na zmianie w uprawnieniach emerytalnych pracownika, np. wznowienie wypłaty świadczenia.

Wykładnia ta jest w pełni uzasadniona. Sam ustawodawca dopuszcza możliwość kilkakrotnego przechodzenia na emeryturę, jak również nabycia prawa do odprawy przez pracownika, który ponownie przechodzi na emeryturę, a który nie otrzymał odprawy przechodząc na emeryturę po raz pierwszy, skoro w art. 92<sup>1</sup> § 2 KP wyłącza nie prawo do odprawy, lecz prawo do ponownej odprawy. Poza tym, jeżeli emeryt po ponownym zatrudnieniu nabywa prawo do odprawy uzupełniającej (a więc pomimo, że świadczenie to zostało mu już wypłacone), który to pogląd nie jest kwestionowany, to tym bardziej przysługuje mu prawo do odprawy po raz pierwszy.

W świetle powyższego Sąd drugiej instancji niewłaściwie zinterpretował i zastosował ust. 7 rozdziału VII zakładowego układu zbiorowego pracy. Bez wszechstronnej analizy prawniczej za obowiązujące przyjął dosłowne brzmienie tego postanowienia, powołując na uzasadnienie prezentowanego stanowiska orzecznictwo Sądu Najwyższego wybiórczo i niestarannie (np. przy wyroku z dnia 25 czerwca 1993 r., błędnie wskazując jego miejsce publikacji oraz powołując go w innym miejscu jako przykład „podobnej” wypowiedzi SN, czy błędnie podając sygnaturę uchwały z dnia 2 marca 1994 r.).

Nadto, Sąd nieprawidłowo ocenił i zakwalifikował prawnie materiał dowodowy. Rozwiązanie stosunku pracy z powodem pozostawało w związku z jego przejściem na emeryturę. Na czas zatrudnienia u strony pozwanej Stanisław T., zawieszając prawo do świadczenia z ubezpieczenia społecznego utracił status emeryta, odzyskując go po raz wtóry po rozwiązaniu stosunku pracy i wyczerpaniu zasiłku chorobowego z tytułu niezdolności do pracy powstałej u pozwanego w czasie trwania zatrudnienia. W rozpoznawanej sprawie należało więc przyjąć, że powód przeszedł na emeryturę po raz pierwszy w Zakładach Górniczo-Hutniczych „B.” w B. Ponownie przeszedł na emeryturę u strony pozwanej. Ponieważ nie otrzymał odprawy przecho-



dząc na emeryturę po raz pierwszy, nie utracił prawa do tego świadczenia w Ś. Przedsiębiorstwie Robót Drogowych S.A. w M.

Nie jest natomiast zasadny zarzut kasacji naruszenia art. 92<sup>1</sup> KP przez przyjęcie, że powód przeszedł na emeryturę przed osiągnięciem powszechnego wieku emerytalnego. Przepisy łączą prawo do odprawy z przejściem pracownika na emeryturę nie różnicując go wedle warunków nabycia prawa do tego świadczenia. Użycie przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 3 marca 1989 r., III PZP 7/89, zwrotu „przed osiągnięciem wieku emerytalnego” uzasadnione było stanem faktycznym rozpoznawanej sprawy. Wiek emerytalny nie zawsze jednak jest przesłanką nabycia prawa do tego świadczenia ( np. w odniesieniu do wcześniejszych emerytur z tytułu opieki nad dzieckiem wymagającym stałej opieki lub rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy). Użyty w powołanej uchwale zwrot „osiągnięcie wieku emerytalnego” należy traktować jako synonim wyrażenia „spełnienie warunków do nabycia prawa do emerytury”.

Skarżący kwestionuje w kasacji prawidłowość wyliczenia wysokości odprawy. Zgodnie z ust. 1 pkt 2 rozdziału VII układu zbiorowego pracy pracownikowi po 30 latach pracy przysługuje odprawa w wysokości 400% podstawy, którą, dla osób zatrudnionych co najmniej przez pięć lat w przedsiębiorstwie, stanowi średnie wynagrodzenie w przedsiębiorstwie za rok poprzedni, indeksowane wskaźnikiem wzrostu cen obowiązującym do liczenia normy wynagrodzeń, a za okresy pracy w poprzednich zakładach – wynagrodzenie najniższe. Wysokość odprawy ustala się procentowo do przepracowanych lat, ale nie może ona być niższa kwotowo od najniższego wynagrodzenia w dniu rozwiązania stosunku pracy. Stanisław T. zaskarżył apelacją wyrok Sądu pierwszej instancji tylko w części dotyczącej wysokości zasądzonej odprawy, twierdząc, że za podstawę ustalenia wysokości odprawy należało przyjąć wynagrodzenie z okresu maj – październik 1997, a nie 1996 r.

Sąd drugiej instancji nie dokonał kontroli prawidłowości ustaleń Sądu pierwszej instancji w tym zakresie, albowiem uznał roszczenie powoda za nieusprawiedliwione co do zasady i powództwo oddalił. Ponieważ w postępowaniu kasacyjnym nie są dopuszczalne ani kontrola wyroku pierwszoinstancyjnego, ani dokonanie ustaleń własnych, należało w celu weryfikacji tego zarzutu przekazać sprawę Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Kierując się powyższymi motywami Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393<sup>13</sup> KPC, orzekł jak w sentencji.

