

Wyrok z dnia 11 stycznia 2001 r.

I PKN 187/00

Odprawa emerytalna przysługuje pracownikowi, także w razie przejścia na wcześniejszą emeryturę.

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski, Sędziowie SN: Zbigniew Myszka, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 11 stycznia 2001 r. sprawy z powództwa Władysława O. przeciwko Zarządowi Budynków i Lokali Komunalnych „C.-W.” w S. o zapłatę odprawy emerytalnej, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie z dnia 30 czerwca 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

W imieniu pozwanego Zarządu Budynków i Lokali Komunalnych „C.-W.” wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie z dnia 30 czerwca 1999 r. [...], którym oddalona została jego apelacja od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Szczecinie z dnia 26 lutego 1999 r. [...].

Powód Władysław O. wniósł o zasądzenie od pozwanego Zarządu Budynków i Lokali Komunalnych „C.-W.” kwoty 5.526 zł tytułem odprawy emerytalnej. Sąd Pracy zasądził na jego rzecz kwotę 5.509,50 zł z ustawowymi odsetkami (poczynając od dnia 1 stycznia 1998 r.) i oddalił powództwo w pozostałym zakresie. Sąd ten ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanym Zarządzie od 8 kwietnia 1997 r. na czas nie określony na stanowisku kierownika Biura Obsługi Mieszkańców [...]. Do Zarządu Budynków i Lokali Komunalnych „C.-W.” powód przeszedł na zasadzie porozumienia zakładów pracy; wcześniej był zatrudniony w Wydziale Inwestycji Miejskich Urzędu Miejskiego w S. Od dnia 1 września 1997 r. podjął dodatkową pracę (na ½ etatu) w

Zarządzie Budynków i Lokali Komunalnych „C.-P.” na stanowisku inspektora nadzoru. W listopadzie 1997 r. powód dowiedział się, że jego stanowisko pracy w „C.-P.” zostanie zlikwidowane z dniem 1 stycznia 1998 r. Z uwagi na 40-letni staż pracy, powód rozpoczął starania o przejście na wcześniejszą emeryturę. W dniu 23 grudnia 1997 r. otrzymał odpowiedź z ZUS-u, że spełnia warunki do świadczenia emerytalnego i w tym samym dniu udał się do ZBiLK „C.-W.”, gdzie złożył wniosek o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 31 grudnia 1997 r. Dyrektor J.D. wyraził na to zgodę. W dniu 29 grudnia 1997 r. otrzymał wystawione przez pozwanego zaświadczenie celem przedłożenia w ZUS-ie. Umowa o pracę ze stroną pozwaną rozwiązała się na mocy porozumienia stron w dniu 31 grudnia 1997 r. W tym samym dniu rozwiązała się również umowa o pracę powoda ze ZBiLK „C.-P.” w związku z likwidacją stanowiska inspektora nadzoru. W dniu 15 stycznia 1998 r. ZUS wydał decyzję o przyznaniu powodowi emerytury od 1 stycznia 1998 r. Powód ze ZBiLK „C.-P.” nie otrzymał odprawy pieniężnej na podstawie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.). W dniu 26 lutego 1998 r. powód wystąpił do strony pozwanej o wypłatę odprawy emerytalnej zgodnie z regulaminem wynagradzania, stanowiącym załącznik nr 1 do zarządzenia [...] dyrektora pozwanego zarządu, na co otrzymał odpowiedź odmowną. Paragraf 14 ust. 1 tego regulaminu wynagradzania stanowi, że pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę inwalidzką przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości: 1. jednomiesięcznego wynagrodzenia po 10 latach pracy, 2. dwumiesięcznego wynagrodzenia po 15 latach pracy, 3. trzymiesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy. Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Pracy uznał roszczenie powoda za zasadne, albowiem spełnia on wszystkie przesłanki § 14 regulaminu wynagradzania do uzyskania dochodzonej odprawy. Wątpliwość, czy powód był pracownikiem w dniu przejścia na emeryturę, tj. 1 stycznia 1998 r., skoro jego umowa o pracę z pozwanym została rozwiązana za porozumieniem stron, Sąd Pracy rozstrzygnął na jego korzyść, dając wiarę jego zeznaniom, że umowa o pracę została rozwiązana z uwagi na jego przejście na emeryturę, gdyż dyrektor J.D. jeszcze przed ustaniem stosunku pracy, wiedział o tym, że wybiera się on na wcześniejszą emeryturę. Sąd Pracy wyraził też przekonanie, iż nie jest istotne na podstawie jakich przepisów powód przeszedł na emeryturę, byleby odbyło się to zgodnie z obowiązującymi przepisami, powód zaś, będąc za-

trudniony również w ZBiLK „C.-P.” ze względu na likwidację jego stanowiska pracy skorzystał z uprawnienia przewidzianego w § 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 25 marca 1997 r. w sprawie zasad wcześniejszego przechodzenia na emeryturę pracowników zwalnianych z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz.U. Nr 29, poz. 159). Sąd ten ponadto przyjął, że do powoda nie ma zastosowania art. 92¹ KP, „gdyż stanowi on *ius dispositivum*, które wyłącza przepis szczególny, jakim w tym przypadku jest § 14 ust. 1 obowiązującego u pozwanego Regulaminu wynagradzania”. Uznał ponadto, że w przypadku powoda nie można mówić o jakimkolwiek zbiegu uprawnień do odprawy emerytalnej i odprawy pieniężnej z art. 8 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r., bowiem u drugiego pracodawcy (ZBiLK „C.-P.”) powód był zatrudniony tylko na ½ etatu, co zgodnie z art. 8 ust. 3 pkt 1 tej ustawy pozbawiało go prawa do odprawy pieniężnej. Z treści regulaminu wynagradzania strony pozwanej Sąd Pracy wywiódł także wniosek, że prawo do odprawy emerytalnej powstaje w każdym stosunku pracy, który ustał w związku z przejściem na emeryturę, a więc niezależnie od tego, czy to był stosunek pracy główny (na cały etat), czy też praca dodatkowa na niepełnym etacie.

Oddalając apelację strony pozwanej Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych stwierdził, że zarzuty w niej podniesione należy uznać za chybione, albowiem Sąd Pracy zebrał wyczerpujący materiał dowodowy, wszechstronnie go przeanalizował, badając wszystkie okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia, a następnie dokonał jego trafnej oceny, nie przekraczając przy tym ram zakreślonych w art. 233 § 1 KPC. Ustalony w ten sposób stan faktyczny sprawy jest pełny, nie zawiera żadnych luk, zatem należy go uznać za prawidłowy. Ustalenia jak i osądy wyrażone przez Sąd Pracy, Sąd drugiej instancji podzielił i przyjął za własne. Zgodnie z § 14 regulaminu wynagradzania pracownikowi „przechodzącemu na emeryturę lub rentę inwalidzką” przysługuje jednorazowa odprawa emerytalno-rentowa, której wysokość zróżnicowana jest w zależności od lat pracy. Warunkiem nabycia przez pracownika prawa do tej odprawy jest zatem jego przejście na emeryturę bądź rentę inwalidzką. Dla powstania prawa do odprawy emerytalno-rentowej zasadniczo bez znaczenia jest to, z czyjej inicjatywy dochodzi do rozwiązania stosunku pracy. Rozstrzygającego znaczenia nie ma również kwestia, czy w momencie rozwiązania stosunku pracy albo w okresie bezpośrednio go poprzedzającym wolą pracownika było ubieganie się o emeryturę czy rentę, lub też to, czy w przeświadczeniu o takich intencjach pracownika pozostawał zatrudniający go zakład pracy. Nie tyle więc ważny jest tu zamiar pracownika, że

chce przejść na emeryturę bądź rentę, ile rzeczywisty skutek (efekt), który sprowadza się do tego, iż istotnie na tę emeryturę czy rentę pracownik przechodzi. Stanowisko tego rodzaju wyraził Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 4 czerwca 1991 r., I PZP 17/91 (OSNCP 1992 z. 3, poz. 37), podkreślając ponadto, iż ze zwrotu „przechodzącemu na emeryturę lub rentę inwalidzką” nie wynika w szczególności, że powodem rozwiązania stosunku pracy w każdym wypadku ma być zamiar uzyskania emerytury bądź renty inwalidzkiej. Wystarczy, jeżeli zachodzi określone następstwo w czasie lub też związek czasowy między rozwiązaniem stosunku pracy, a uzyskaniem emerytury bądź renty inwalidzkiej, bez konieczności dowodzenia, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy był zamiar, czy chęć „odesłania” pracownika na emeryturę lub rentę. Według Sądu drugiej instancji trafnie wywiódł Sąd Pracy, że obowiązujący u strony pozwanej regulamin wynagradzania pozwala wnioskować, że prawo do odprawy powstaje w przypadku każdego stosunku pracy, który ustał w związku z przejściem na emeryturę (rentę), niezależnie od tego, czy był to stosunek pracy główny (na cały etat), czy też praca dodatkowa na pół etatu. Prawdłowo też przyjął ten Sąd, że nie jest istotne, na podstawie jakich przepisów powód przeszedł na emeryturę (w rozpoznawanej sprawie były to przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z 25 marca 1997 r. w sprawie zasad wcześniejszego przechodzenia na emeryturę) „byle tylko odbyło się to w oparciu o obowiązujące przepisy i skutkowało określonym następstwem pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy a przyznaniem prawa do emerytury, co w procesie zostało wykazane w sposób nie budzący wątpliwości”. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie podzielił stanowiska apelującego, że rozporządzenie z 25 marca 1997 r. - na podstawie którego powodowi przyznano wcześniejszą emeryturę - wprowadzając wyjątek od ogólnych zasad nabywania przez pracowników uprawnień emerytalnych określonych obowiązującą w okresie objętym sporem ustawą z dnia 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. Nr 40, poz. 267 ze zm.), nie daje podstawy do przyznania pracownikom przechodzącym na wcześniejszą emeryturę odprawy emerytalnej, bowiem uprawnienia tego rozporządzenia wprost nie wymienia. Sąd ten uważa, że skoro ustawodawca w przepisach szczególnych rozporządzenia z 25 marca 1997 r. nie zawarł wyraźnego wykluczenia prawa do odprawy emerytalnej pracowników przechodzących na wcześniejszą emeryturę, oznacza to, że świadczenia tego ich nie pozbawił. Według Sądu drugiej instancji trafnie została też dokonana przez Sąd Pracy ocena zeznań dyrektora strony pozwanej J.D., w wyniku czego przyjęto, że jeszcze przed ustaniem

stosunku pracy powoda dyrektor ten wiedział o staraniach powoda o wcześniejszą emeryturę, co logicznie koresponduje z wystawieniem przez „kadry” strony pozwanej (z datą 29 grudnia 1997 r.) zaświadczenia o zatrudnieniu powoda, z wyraźnym zaznaczeniem jego celu, tj. przedłożenia w ZUS-ie. Zresztą tego rodzaju wiedza czy też przeświadczenie pracodawcy o intencjach pracownika przejścia na emeryturę nie była nawet konieczna dla ukształtowania prawa powoda do odprawy emerytalnej, podobnie jak i bez znaczenia pozostawał sposób rozwiązania stosunku pracy powoda z pozwanym Zarządem. Kwestię uprawnienia powoda do odprawy emerytalnej przesądziło bowiem przyznanie powodowi przez ZUS prawa do emerytury z dniem 1 stycznia 1998 r.

W skardze kasacyjnej zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie : 1. art. 92¹ KP oraz § 14 regulaminu wynagradzania obowiązującego u strony pozwanej „przez przyjęcie, że zawarty w tych przepisach zwrot „w związku z przejściem na emeryturę” dotyczy również przypadków przejścia na tzw. „wcześniejszą emeryturę” na podstawie przepisów szczególnych”, 2. § 1 ust. 1 rozporządzenia z 24 marca 1997 r. w sprawie zasad wcześniejszego przechodzenia na emeryturę pracowników zwalnianych z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy „na skutek przyjęcia, że przejście na wcześniejszą emeryturę na podstawie przepisów wyżej wskazanego rozporządzenia daje prawo do uzyskania odprawy emerytalnej, o której mowa w przepisach Kodeksu pracy” oraz 3. art. 233 § 1 KPC „na skutek przekroczenia przez Sąd granic swobodnej oceny dowodów w efekcie odmówienia przez Sąd mocy dowodowej zeznaniom pracowników pozwanego zakładu, w szczególności zaś Dyrektora zakładu, z których wynikało, że rozwiązanie umowy o pracę nie nastąpiło w związku z przejściem powoda na emeryturę lecz za porozumieniem stron oraz w efekcie dokonania oceny materiału dowodowego sprawy głównie w kontekście orzecznictwa sądowego, które nie stanowiąc źródła prawa, nie może stanowić podstawy rozstrzygnięcia sprawy”.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacji brakuje usprawiedliwionych podstaw i skutkiem tego nie została ona uwzględniona. W myśl § 14 regulaminu wynagradzania - którego zastosowanie w sprawie kasacja zarzuca - jednorazowa odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi przechodzącemu na emeryturę. Z wywodów uzasadnienia kasacji wynika, że strona

pozwana jest zdania, iż przepis ten w ogóle nie powinien być w sprawie zastosowany. Jest to pogląd błędny, gdyż zgodnie z art. 9 § 1 KP regulaminy wynagradzania mieszczą się w kodeksowym pojęciu prawa pracy, w myśl zaś art. 9 § 2 KP nie mogą zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy (i inne przepisy prawa pracy), mogą natomiast wprowadzać regulacje dla nich korzystniejsze. Taki też charakter ma unormowanie zamieszczone w § 14 regulaminu wynagradzania strony pozwanej, który wprowadził regulację korzystniejszą dla pracowników tej strony w porównaniu z uregulowaniem zawartym w art. 92¹ KP. Przepis regulaminu ma więc w tym wypadku pierwszeństwo w stosowaniu przed przepisem Kodeksu pracy. Oznacza to tym samym, że kasacyjny zarzut naruszenia art. 91¹ KP jest chybiony, a w istocie bezprzedmiotowy, skoro przepis ten nie miał w sprawie zastosowania i słusznie przez Sąd drugiej instancji nie był stosowany. Przepis § 14 regulaminu wynagradzania strony pozwanej nie wyjaśnia jak należy na jego tle pojmować „przejście na emeryturę”. W tym stanie rzeczy na uwadze należy mieć oczywiście dotychczas występujące w naszym prawie pracy podobne uregulowania prawne, zarówno rangi ustawowej (w tym art. 92¹ KP), jak i regulacje niższego rządu, jak również wypowiedane na ich tle poglądy, w tym poglądy orzecznictwa sądowego, co oczywiście nie oznacza, iż wypowiedzi zawarte w tym orzecznictwie należy traktować jako wiążące, co bezpodstawnie kasacja zdaje się zarzucać zaskarżonemu wyrokowi (sugerując, że stanowiło ono „podstawę rozstrzygnięcia sprawy”). Wskazany przepis regulaminu wynagradzania nie zastrzega, że dotyczy jedynie „przejścia” na emeryturę na zasadach ogólnych, z wykluczeniem tzw. emerytur wcześniejszych i wobec tego - wbrew stanowisku prezentowanemu w kasacji - brak podstaw do takiego zawężenia. Emerytura wcześniejsza jest przecież emeryturą, a nie jakimś innym świadczeniem (np. zasiłkiem przedemerytalnym). Językowo-logiczna analiza uregulowania § 14 regulaminu wynagradzania - podobnie jak i art. 92¹ KP - prowadzi do wniosku, że w przepisie tym mowa jest o świadczeniu (emeryturze jako świadczeniu), a nie o sposobie uzyskania określonego świadczenia (o tym czy świadczenie jest uzyskiwane według reguł ogólnych, czy szczególnych, korzystniejszych). Jeżeli więc nie ma jakichś wyraźnych przesłanek wynikających z zastosowania reguł wykładni systemowej, funkcjonalnej czy innej, to bezzasadne jest zawężanie zakresu pojęciowego nazwy „emerytura” jedynie do tej emerytury, która przyznawana jest na zasadach ogólnych. Na uwadze należy przy tym mieć, że ustawodawca wprowadzając w 1996 r. do Kodeksu pracy art. 92¹ KP z odprawy emerytalnej uczynił świad-

czenie powszechne, przy założeniu, że zasadniczo powinien otrzymać je każdy pracownik, przy czym powinien otrzymać je tylko jednokrotnie. Przyjęcie zaś, że przejście na emeryturę wcześniejszą nie uprawnia do odprawy emerytalnej, z reguły (gdy emeryt nie podejmuje już zatrudnienia po przejściu na wcześniejszą emeryturę) prowadzi do pozbawienia pracownika w ogóle możliwości nabycia odprawy emerytalnej. Stąd też należy przyjąć, że odprawa emerytalna służy pracownikowi także w razie przejścia na wcześniejszą emeryturę.

Prawo powoda wynika z § 14 regulaminu wynagradzania i stąd bezpodstawny jest również kasacyjny zarzut naruszenia § 1 ust. 1 rozporządzenia z 25 marca 1997 r. w sprawie zasad wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, gdyż przepis ten nie reguluje kwestii odprawy emerytalnej. Skoro on tej sprawy nie reguluje, a sprawa dotyczy odprawy emerytalnej, to przepis ten nie mógł być w niej stosowany, a wobec tego nie mógł też zostać przez Sąd drugiej instancji naruszony. Nie zawiera on zakazu przyznawania, w tym w drodze regulacji wewnętrzzakładowych, odpraw pieniężnych także w przypadkach przechodzenia pracowników na wcześniejsze emerytury, a ponadto gdyby nawet taki zakaz zawierał, to wątpliwe jest, czy mógłby on być uznany za skuteczny, jeżeli zważyć na regułę zawartą w art. 9 § 2 KP. Przewidywał on nabycie przez pracownika prawa do emerytury bez względu na wiek, a ponieważ sprawa nie dotyczy tego, czy powodowi należy się, czy się nie należy wcześniejsza emerytura, wobec tego nie mógł być niejako z istoty rzeczy w rozpoznawanej sprawie naruszony.

Słusznie Sąd drugiej instancji przyjął, że w wykładni § 14 regulaminu wynagradzania (podobnie jak i art. 92¹ KP) zasadnicze znaczenie ma obiektywny aspekt „przejścia” na emeryturę („związku” między ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę). Przepisy bowiem nie przewidują, że rozwiązanie stosunku pracy ma następować w celu przejścia na emeryturę. W uzasadnieniu kasacji bezpodstawnie neguje się ten sposób wykładni odnośnych przepisów, przy czym jej twierdzenia idą jeszcze dalej, bo zdaje się z nich wynikać, że tylko wtedy, gdy pracodawca zadecyduje, że pracownik ma przejść na emeryturę (sam zwolni pracownika lub zgodzi się na rozwiązanie stosunku pracy), może mu przysługiwać odprawa emerytalna. Jest to pogląd błędny, gdyż nie ma żadnych przeszkód, by pracownik sam zadecydował o swoim przejściu na emeryturę i w tym celu wypowiedział stosunek pracy lub wystąpił z inicjatywą rozwiązania go w drodze porozumienia stron. To, że pracodawca tego zamiaru pracownika może nie akceptować, jest bez znaczenia z punktu widzenia

oceny tego, czy dochodzi do przejścia pracownika na emeryturę w rozumieniu przepisów przyznających prawo do odprawy emerytalnej. Stąd też w istocie badanie tego, czy pracodawca wiedział, iż powód wystąpił z propozycją rozwiązania umowy o pracę z tej przyczyny, iż zamierzał przejść na emeryturę - przy twierdzeniu, że jest to istotne w rozpoznawanej sprawie upiera się skarżący pracodawca - dla powstania po jego stronie roszczenia o odprawę emerytalną jest bez znaczenia. W tym wypadku liczy się zamiar i punkt widzenia pracownika, a nie pracodawcy. W gruncie rzeczy jednakże i ten zamiar nie jest rozstrzygający, bo decyduje to, czy po ustaniu stosunku pracy pracownik nabywa prawo do emerytury, bo to oznacza, że na emeryturę „przechodzi”. W konsekwencji więc badanie stanu świadomości strony pozwanej co do zamiarów powoda związanych z jego propozycją rozwiązania stosunku pracy w drodze porozumienia stron w istocie - jak słusznie przyjął to Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych - było zbędne. Tym samym bezzasadny jest kasacyjny zarzut naruszenia art. 233 § 1 KPC, bo związany jest on z ustaleniami faktycznymi dotyczącymi tej właśnie kwestii. Niezależnie od tego należy stwierdzić, że Sąd ten sam nie dokonywał oceny wiarygodności i mocy dowodów lecz ograniczył się do sprawdzenia, czy ocena ta dokonana została przez Sąd Pracy w granicach wyznaczonych przez art. 233 § 1 KPC, przedmiotem postępowania kasacyjnego jest zaś wyrok sądu drugiej instancji, a nie pierwszej. Wreszcie Sąd Najwyższy jest zdania, że Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych miał pełne podstawy, by przyjąć, że Sąd Pracy nie naruszył art. 233 § 1 KPC.

Z powyżej wskazanych powodów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====