

Uchwała z dnia 18 marca 2010 r.

II PZP 1/10

Przewodniczący SSN Romualda Spyt, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn, Halina Kiryło (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 marca 2010 r. sprawy z powództwa Krystyny B.-M. przeciwko Polskiemu Związkowi Motorowemu Okręgowemu Zespołowi Działalności Gospodarczej Spółce z o.o. z siedzibą w B. o odprawę emerytalną, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy z dnia 10 listopada 2009 r. [...]

„Czy nabycie przez pracownicę prawa do odprawy rentowej i pobranie tej odprawy u jednego pracodawcy wyłącza możliwość nabycia przez tę pracownicę prawa do odprawy uzupełniającej w związku z przejściem przez nią u innego pracodawcy na emeryturę, w sytuacji, w której obowiązujące u tych pracodawców akty prawa wewnątrzzakładowego (regulamin wynagradzania i porozumienie płacowe) przewidują odmienne zasady obliczania odpraw ?”

p o d j ą ł uchwałę:

Otrzymanie przez pracownika odprawy z tytułu przejścia na rentę z powodu niezdolności do pracy wyklucza nabycie przez tego pracownika prawa do kolejnej odprawy z tytułu przejścia na emeryturę lub prawa do odprawy uzupełniającej, stanowiącej różnicę wysokości odprawy emerytalnej i wysokości otrzymanej odprawy rentowej (art. 92¹ § 2 k.p.).

U z a s a d n i e

Przedstawione Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia na podstawie art. 390 §1 k.p.c. zagadnienie prawne powstało w następującym stanie sprawy. Powódka Krystyna B.-M. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego Polskiego Związku

Motorowego Okręgowego Zespołu Działalności Gospodarczej Spółki z o.o. z siedzibą w B. tytułem uzupełniającej odprawy emerytalnej kwoty 18.276,80 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2007 r. i kosztami procesu. W uzasadnieniu żądania podała, że dochodzone roszczenie stanowi należną powódce część odprawy emerytalnej, do której nabyła prawo u pozwanego po rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę w związku z przejściem na emeryturę. Jako podstawę prawną swoich pretensji wskazała postanowienia obowiązującego u pracodawcy Porozumienia płacowego z dnia 11 grudnia 2001 r., a nadto przytoczyła poglądy judykatury, w świetle których pracownikowi, który pobrał odprawę emerytalną, a następnie podjął zatrudnienie u kolejnego pracodawcy i rozwiązał stosunek pracy w związku z ponownym przejściem na emeryturę, przysługuje odprawa emerytalna w ograniczonym zakresie.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew domagała się oddalenia powództwa. Motywując swoje stanowisko w sporze zarzuciła, że zgodnie z §14 ust. 6 wspomnianego Porozumienia płacowego z dnia 11 grudnia 2001 r. przedmiotowa odprawa emerytalna lub rentowa ma jednorazowy charakter.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Bydgoszczy wyrokiem z dnia 5 sierpnia 2009 r. zasądził od pozwanego Polskiego Związku Motorowego Okręgowego Zespołu Działalności Gospodarczej Spółki z o.o. z siedzibą w B. na rzecz powódki Krystyny B.-M. kwotę 3.575 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2001 r. i oddalił powództwo w pozostałym zakresie oraz orzekł o kosztach sądowych i kosztach zastępstwa procesowego stosownie do wyniku sporu. Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka będąc zatrudniona w Centrali Techniczno-Handlowej Elektroniki „U.- S.” w B. otrzymała w 1990 r. odprawę rentową, która w myśl art. 21 obowiązującego w zakładzie regulaminu wynagradzania odpowiadała, w przypadku osoby legitymującej się ponaddwudziestoletnim stażem pracy, dwukrotnemu najniższemu wynagrodzeniu, tj. kwocie 736.000 zł (przed denominacją). Natomiast zgodnie z § 14 ust. 2 lit. b stosowanego w Polskim Związku Motorowym Okręgowym Zespole Działalności Gospodarczej Spółce z o.o. z siedzibą w B. Porozumienia płacowego z dnia 11 grudnia 2001 r. pracownikowi zaliczanemu do tej samej grupy co powódka przysługiwała odprawa emerytalna lub rentowa w wysokości 300% płacy zasadniczej, przy czym świadczenie podlegało zwiększeniu o 5% podstawy wymiaru za każdy rok pracy u pozwanego. Zdaniem Sądu Rejonowego kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu ma stanowisko zaprezentowane w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1990 r., I PR 285/90, zgodnie z którym uwzględnienie z jednej strony po-

stulatu objęcia uprawnieniami do odprawy emerytalnej także emerytów ponownie zatrudnionych, z drugiej zaś strony - jednorazowego charakteru tego świadczenia, wydaje się możliwe przyznanie odprawy uzupełniającej w wysokości zróżnicowanej w zależności od okresu zatrudnienia pracownika. Analizując obowiązujące u obydwu pracodawców powódki unormowania dotyczące odprawy emerytalnej lub rentowej Sąd pierwszej instancji zauważył, iż różnią się one nie tylko co do sposobu ustalania wysokości świadczenia (wielokrotność najniższego wynagrodzenia w pierwszym przypadku i wielokrotność wynagrodzenia zasadniczego w drugim), ale przede wszystkim tym, że wysokość odprawy emerytalno-rentowej należnej pracownikom pozwanego, zatrudnionym u tego pracodawcy przed dniem 1 stycznia 1996 r., którzy nie wybrali poprzedniego systemu naliczania świadczenia według zakładowego stażu pracy, nie została uzależniona od okresu pracy wyższego niż dwudziestoletni. Nie można zatem przyjąć wspólnego mianownika dla obydwu odpraw i porównywać bazową część świadczenia przysługującego powódce u pozwanego, czyli 300% płacy zasadniczej należnej wszystkim pracownikom zatrudnionym w zakładzie przed dniem 1 stycznia 1996r., którzy nie wybrali dotychczasowego systemu naliczania odprawy, z wysokością świadczenia wypłaconego przez poprzedniego pracodawcę z związku z przekroczeniem dwudziestoletniego stażu pracy. Jedynym racjonalnym sposobem ustalenia wysokości uzupełniającej odprawy emerytalnej, uwzględniającej fakt przepracowania przez powódkę u pozwanego kolejnych 13 lat, jest zestawienie świadczenia, jakie otrzymałaby ona z tytułu 20 lat zatrudnienia w Polskim Związku Motoryjnym Okręgowym Zespole Działalności Gospodarczej Spółce z o.o. z siedzibą w B. (przy założeniu, że powódka zaliczana jest do grupy pracowników wymienionych w § 14 ust. 2 lit. b Porozumienia płacowego z dnia 11 grudnia 2001 r.) z odprawą, którą otrzymałaby z racji 33-letniego zakładowego stażu pracy. Różnica ta stanowi zaś iloczyn 5% wynagrodzenia zasadniczego i 13 lat zatrudnienia u pozwanego i odpowiada kwocie 3.575 zł (13 razy 5% z 5.500 zł). Podzielenie argumentacji powódki i obliczenie spornej odprawy emerytalnej poprzez pomniejszenie świadczenia przysługującego uprawnionej w myśl obowiązujących u pozwanego przepisów płacowych o symboliczną (w relacji do dochodzonej) kwotę poprzednio pobranej odprawy byłoby tożsame z przyznaniem kolejnej odprawy emerytalno-rentowej, co naruszałoby wynikającą z art. 92¹ § 2 k.p. oraz §14 ust. 6 Porozumienia płacowego z dnia 11 grudnia 2001 r. zasadę jednorazowości tego świadczenia.

Rozpoznając apelacje obydwu stron od wyroku pierwszoinstancyjnego Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy uznał, iż w sprawie występuje budzące poważne wątpliwości zagadnienie prawne dotyczące jednorazowego charakteru odprawy emerytalnej lub rentowej. Sąd drugiej instancji zauważył, że zasada jednorazowości tego świadczenia wynika z art. 92¹ § 2 k.p. Analogiczne unormowanie zawarte jest w § 14 ust. 6 obowiązującego u strony pozwanej Porozumienia płacowego z dnia 11 grudnia 2001 r. Podobna regulacja zamieszczona była w art. 18 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (w brzmieniu nadanym ówczesnemu art. 21 tego aktu przez art. 1 pkt 12 ustawy zmieniającej z dnia 19 lipca 1990 r. - Dz.U. Nr 55, poz. 319). W nauce prawa dostrzeżono jednak trudności interpretacyjne związane z wykładnią art. 92¹ § 2 k.p., sprowadzające się do pytania, czy nabycie prawa do odprawy z jednego tytułu (przejścia na rentę bądź przejścia na emeryturę) wyłącza możliwość przyznania tegoż świadczenia z drugiego tytułu (T. Romer: Prawo Pracy. Komentarz, Warszawa 2000, s. 373). Zdaniem części przedstawicieli doktryny pracownik nabywa prawo do jednej odprawy w tym sensie, że jeżeli uzyskał odprawę emerytalną, nie otrzyma odprawy rentowej i odwrotnie - pobranie odprawy rentowej wyłącza możliwość przyznania odprawy emerytalnej. Obojętne jest przy tym, czy prawo do kolejnej odprawy powstało u tego samego czy innego pracodawcy (tak H. Pawłucka: Odprawa emerytalna lub rentowa, w: Encyklopedii prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, pod redakcją L. Florka, Warszawa 1999). Natomiast według innych komentatorów w rozdziale IIIa działu trzeciego Kodeksu pracy wyróżnia się dwa świadczenia, tj. odprawę emerytalną i odprawę rentową, a nabycie prawa do jednej odprawy nie może pozbawiać pracownika prawa do drugiej, przy braku odrębnego przepisu przewidującego rozłączność tych świadczeń. Odprawa rentowa jest świadczeniem kompensującym pracownikowi rozwiązanie stosunku pracy z powodu częściowej lub całkowitej utraty zdolności do pracy, natomiast odprawa emerytalna przyznawana jest z racji zakończenia przez pracownika kariery zawodowej. W literaturze przedmiotu zwraca się uwagę na to, że w treści przepisu art. 92¹ § 1 k.p. posłużono się wyrazem „lub” zamiast wyrazem „albo”, co oznacza, że otrzymanie odprawy z jednego tytułu nie wyklucza przyznania świadczenia z drugiego tytułu. Nie istnieje wszak jedna kategoria odprawy emerytalno-rentowej. (P. Kucharski w glosach do wyroków Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2006 r., II PK 215/05, OSP 2007 nr 9, poz. 98 oraz z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 58/07, OSP 2008 nr 11, poz. 117).

Sąd Okręgowy przyznał, że w judykaturze nie kwestionuje się jednorazowości odpraw emerytalno-rentowych, jednak dopuszcza się możliwość przyznania odprawy uzupełniającej, która wyrównuje wysokość tego świadczenia w zakresie uzależnionym od dalszego zatrudnienia, co odpowiada zasadom współżycia społecznego, które uwzględniają doniosłość prawną nabywania wyższych pracowniczych świadczeń pieniężnych z racji dłuższego stażu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1990 r., I PR 285/90, LEX nr 14666; uchwała z dnia 20 lipca 1991 r., I PZP 30/91, OSNCP 1992 nr 3, poz. 44; wyroki z dnia 6 marca 2006 r., II PK 215/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz.65 i z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 58/07, OSP 2008 nr 11, poz. 117).

Podzielając powyższy pogląd judykatury odnośnie do jednorazowości omawianych świadczeń i dopuszczalności nabycia przez pracownika prawa do odprawy uzupełniającej, Sąd Okręgowy zauważył, iż obowiązujące u obydwu pracodawców powódki przepisy wewnątrzzakładowe przewidują tak odmienne zasady ustalania wysokości odprawy emerytalnej lub rentowej, że pojawia się pytanie, czy przyznanie powódce świadczenia uzupełniającego nie narusza owej zasady jednorazowości odprawy. Opisane odmienności w zakresie podstaw i metody wyliczania odpraw rentowej i emerytalnej nie powinny jednak stanowić decydującego kryterium przy ocenie nabycia przez powódkę prawa do spornego świadczenia. Wszak to §14 ust. 1 obowiązującego u pozwanego Porozumienia płacowego z dnia 11 grudnia 2001 r. jest podstawą nabywania przez pracowników tego zakładu odpraw emerytalnych lub rentowych, zaś czysto przypadkowa rozbieżność w sposobie ustalania ich wysokości u różnych pracodawców nie może prowadzić do wyłączenia słusznie nabytych praw. Przepis § 14 ust. 6 cytowanego Porozumienia płacowego powinien być rozumiany jako wyłączający prawo do ponownego otrzymania odprawy emerytalnej lub rentowej, ale tylko wtedy, gdy chodzi o to samo rodzajowo świadczenie, bądź też jako niewyłączający prawa do odprawy uzupełniającej należnej pracownikowi w ograniczonym zakresie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Istotą przedstawionego zagadnienia prawnego jest dokonanie wykładni art. 92¹ k.p. i ustalenie, czy w świetle unormowań §1 tegoż przepisu można przyjąć istnienie dwóch rodzajowo różnych odpraw, tj. odprawy emerytalnej i odprawy rentowej,

czy też jednego świadczenia należnego z tytułu rozwiązania stosunku pracy w związku z wystąpieniem któregoś z wymienionych ryzyk ubezpieczeniowych oraz wyjaśnienie, do którego z tych pojęć należy odnieść zawarty w § 2 artykułu zakaz ponownego nabycia prawa do odprawy, zaś w razie stwierdzenia jednorodnjowego charakteru świadczenia - czy dopuszczalna jest konstrukcja odprawy uzupełniającej w przypadku pobrania przez pracownika w przeszłości tegoż świadczenia, a nadto, czy wynikające z § 14 ust. 6 obowiązującego u pozwanego Porozumienia płacowego z dnia 11 grudnia 2001 r. wyłączenie prawa do odprawy emerytalno-rentowej dla pracowników ponownie zatrudnionych nie jest dalej idące od wyłączenia zawartego w art. 92¹ § 2 k. p. i przez to jest (jako mniej korzystne dla pracowników) nieważne z mocy art. 9 § 2 k.p.

Poszukując odpowiedzi na tak sformułowane pytania warto zauważyć, że odprawa emerytalna lub rentowa, chociaż podlega ochronie prawnej na równi z wynagrodzeniem za pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 217/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 419) nie jest wynagrodzeniem w ścisłym słowa tego znaczeniu, lecz świadczeniem płacowym o podobnym do wynagrodzenia charakterze i funkcjach. W literaturze podkreśla się występujący w przedmiotowej odprawie element socjalny, polegający na rekompensowaniu pracownikowi utraty zatrudnienia w związku z zaistnieniem sytuacji życiowych objętych ryzykiem rentowym lub emerytalnym (M. Piankowski: Ochrona pracowniczych świadczeń majątkowych, Bydgoszcz 2001, s. 70).

Godzi się podkreślić, iż obecnie obowiązująca regulacja dotycząca systemu prawnego kształtowania zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, w tym spornej odprawy emerytalnej lub rentowej, została wprowadzona do Kodeksu pracy ustawą zmieniającą z dnia 2 lutego 1996 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 110). Pierwotnie problematyka ta była przedmiotem unormowań zamieszczonych w szeregu uchwał Rady Ministrów i zarządzeń ministra właściwego do spraw pracy, wydawanych na podstawie art. 79 k.p. dla poszczególnych zakładów pracy oraz w pragmatykach służbowych i aktach wykonawczych do nich. Sytuacja uległa zmianie po wejściu w życie ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (Dz.U. Nr 5, poz. 25), która wprowadziła w ograniczonym zakresie swobodę kształtowania wynagrodzeń na szczeblu zakładowym w drodze zakładowych porozumień płacowych lub regulaminów wynagradzania. Zgodnie z art. 18 tej ustawy odprawa emerytalno-rentowa była świadcze-

niem, które musiało być ustanowione w wymienionych aktach zakładowego prawa pracy, zaś ustawa szczegółowo regulowała zasady nabywania prawa do niego i ustalania jego wysokości. W świetle powołanego przepisu odprawa miała jednorazowy charakter i przysługiwała pracownikom z tytułu rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Wysokość świadczenia była zróżnicowana w zależności od ogólnego stażu pracy pracownika, a podstawę jej wymiaru stanowiło najniższe prawnie gwarantowane wynagrodzenie za pracę. W zakładowym porozumieniu płacowym lub regulaminie wynagradzania można było przyznać pracownikom prawo do odprawy w wyższej wysokości za lata przepracowane u danego pracodawcy (zakładowego stażu pracy). W jednolitym tekście ustawy, ogłoszonym obwieszczeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 sierpnia 1988 r. (Dz.U. Nr 28, poz. 196), zmieniono numerację omawianego artykułu na art. 21. Aktem zmieniającym z dnia 19 lipca 1990 r. (Dz.U. Nr 55, poz. 319) nadano nowe brzmienie art. 21 ustawy, określając minimalną wysokość odprawy w kwocie najniższego prawnie gwarantowanego wynagrodzenia pracowników, obowiązującego w dacie rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Tym samym uniezależniono wysokość świadczenia od stażu pracy pracownika. Jednocześnie wprowadzono przepis stanowiący, że emeryci i renciści ponownie zatrudnieni nie nabywają prawa do odprawy. Ustawą z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy-Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 113, poz. 547) uchylono wprawdzie ustawę o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania i znowelizowano dział XI Kodeksu pracy dotyczący układów zbiorowych pracy, lecz utrzymano w mocy art. 79 k.p., który upoważniał ministra właściwego do spraw pracy do określania zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą. Obowiązywały również akty wydane na podstawie tego artykułu, które ograniczały swobodę kształtowania wynagrodzeń pracowników w układach zbiorowych pracy. Dopiero ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy-Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110) uchyliła art. 79 k.p. i zgodnie z dodanym do Kodeksu pracy art. 77¹ uczyniła układy zbiorowe pracy głównym źródłem prawa płacowego, a nadto wprowadziła w art. 92¹ ustawową regulację problematyki odpraw emerytalnych lub rentowych. Opisana ewolucja unormowań prawnych dotyczących przedmiotowego świadczenia jest istotna o tyle, że to właśnie na gruncie dawnych przepisów pojawiła się w orzecznictwie Sądu Najwyższego koncepcja uzupełniającej odprawy emerytalnej lub rentowej.

Wracając do wspomnianego art. 92¹ k.p. wypada zauważyć, że w przepisie tym został ustalony minimalny standard uprawnień płacowych pracownika z tytułu rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Odprawa emerytalna lub rentowa jest świadczeniem powszechnym, ustawowo gwarantowanym, a jej wysokość odpowiada jednomiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę pracownika i jest niezależna od posiadanego przez uprawnionego stażu zatrudnienia. Jest to świadczenie, które każdy pracownik powinien otrzymać raz w życiu, gdy traci swój status pracowniczy w związku z przejściem na rentę lub emeryturę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2003 r., I PK 223/02, Prokuratura i Prawo 2004 nr 1, s. 41). W układach zbiorowych pracy i regulaminach wynagradzania można jednak ukształtować zasady nabywania prawa do tegoż świadczenia i ustalania jego wysokości w sposób korzystniejszy dla pracowników od wynikającego z powołanego przepisu.

Mimo istotnych zmian w zakresie źródeł regulacji prawa pracowników do odprawy emerytalnej lub rentowej oraz sposobu obliczania jej wysokości, w świetle przytoczonych wyżej przepisów świadczenie to miało zawsze jednorazowy charakter, co oznaczało, że osoba, która raz pobrała odprawę nie mogła ponownie nabyć prawa do tegoż świadczenia. Jednorazowy charakter odprawy emerytalnej lub rentowej nie był też kwestionowany w judykaturze (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 1994 r., I PZP 4/94, OSNAPiUS 1994 nr 2, poz. 24 oraz wyroki z dnia: 25 czerwca 1993 r., I PR 5/93, niepublikowany; 17 listopada 1999 r., I PKN 359/99, OSNP 2001 nr 7 poz. 218; 1 grudnia 1999 r., I PKN 386/99, Prawo Pracy 2000 nr 5 s. 31; 17 lutego 2005 r., II PK 235/04, OSNP 2005 nr 18, poz. 287; 5 marca 2006 r., II PK 215/06, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 65; 5 czerwca 2007 r., I PK 58/07, OSP 2008 nr 11, poz. 117 i z 11 października 2007 r., III PK 40/07, LEX nr 338805). To właśnie przeświadczenie o jednorazowości odprawy emerytalno-rentowej skłoniło Sąd Najwyższy do poszukiwania rozwiązania umożliwiającego pogodzenie tej zasady z postulatem zrekompensowania pracownikowi, który otrzymał tego rodzaju świadczenie, dalszego stażu zatrudnienia poprzez wypłatę odprawy uzupełniającej.

W nauce prawa ścierają się natomiast dwie koncepcje dotyczące jedno- lub dwurodzajowości odprawy, związane z faktem wskazania w art. 92¹ § 1 k.p. dwóch ryzyk ubezpieczeniowych, powiązanych przyczynowo z ustaniem stosunku pracy w ramach przesłanek nabycia uprawnień do przedmiotowego świadczenia. Zdaniem jednych przedstawicieli doktryny wskazany przepis kreuje jeden rodzaj odprawy i po-

branie jej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na którekolwiek z wymienionych świadczeń z ubezpieczenia społecznego (emeryturę lub rentę) wyłącza ponowne uzyskanie prawa do niej (por. B. Wagner: Wynagrodzenie za pracę, Warszawa 1997, s. 35; T. Liszcz: Prawo pracy, Warszawa, 2004, s. 287 i R. Broł: Odpowiedzi na pytania dotyczące prawa pracy, Służba Pracownicza 1999 nr 2, s. 4 oraz M. Nowak: Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2005 r., II PK 235/04, OSP 2006 nr 1, poz. 9). Nie brakuje jednak zwolenników tezy, iż w kontekście art. 92¹ § 1 k. p. należy mówić o dwóch odprawach: emerytalnej i rentowej, przyznawanych z racji zakończenia stosunku pracy w związku z zejściem jednego z dwóch odmiennych ryzyk ubezpieczeniowych, jakimi są utrata zdolności do pracy podyktowana względami zdrowotnymi i osiągnięcie wieku uzasadniającego zaprzestanie aktywności zawodowej. W konsekwencji takiego uregulowania kryteriów nabycia prawa do odprawy, zawarte w § 2 omawianego artykułu wyłączenie uprawnień do spornego świadczenia oznacza, iż pobranie odprawy z uwagi na przejście na rentę z tytułu niezdolności do pracy nie pozbawia pracownika prawa do odprawy w przypadku późniejszego przejścia na emeryturę i odwrotnie (por. M. T. Romer: Prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2000, s. 373 oraz P. Kucharski: Glosy do wyroków Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2006 r., II PK 215/05, OSP 2007 nr 9, poz. 98 i z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 58/07, OSP 2008 nr 11, poz. 117).

Ten ostatni pogląd nie znajduje jednak oparcia w systemowej i gramatycznej wykładni omawianych uregulowań prawnych. Gdyby rzeczywiście w grę wchodziły dwie odrębne odprawy przyznawane z racji rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na jedno ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, inaczej brzmiałby tytuł rozdziału IIIa działu trzeciego Kodeksu pracy, inną też redakcją uzyskałyby kolejne paragrafy art. 92¹ k.p. i sam rozdział miałby więcej jednostek redakcyjnych, poświęconych poszczególnym rodzajom przedmiotowej odprawy. Tymczasem ustawodawca posługuje się tak w tytule rozdziału jak i w treści omawianego artykułu pojęciem „odprawa” w liczbie pojedynczej. Nie stosuje zatem terminu „odprawa emerytalna i rentowa” ani „odprawa rentowa albo emerytalna”, co mogłoby oznaczać alternatywę rozłączną, lecz termin „odprawa rentowa lub emerytalna”, a więc oba człony nazwy świadczenia ujęte są w ramach alternatywy nierozłącznej. Gramatyczna wykładnia przepisu art. 92¹ § 1 k.p. prowadzi do wniosku, że w razie spełnienia przez pracownika dwóch przesłanek: ustania stosunku pracy i przejścia na jedno z alternatywnie wymienionych (w ramach alternatywy nierozłącznej) świadczeń

ubezpieczeniowych (emeryturę lub rentę), związanych z odmiennymi ryzykami (utrata zdolności do pracy z przyczyn zdrowotnych i osiągnięciem wieku postrzeganego jako zakończenie aktywności zawodowej), przysługuje jedna rodzajowo odprawa. Do tak jednorodząco rozumianej odprawy rentowej lub emerytalnej należy odnosić określony w § 2 tegoż artykułu zakaz ponownego nabycia prawa do świadczenia. Gdyby wyłączenie to miało dotyczyć odrębnie odprawy rentowej i odprawy emerytalnej ustawodawca dałby temu wyraz, akcentując w treści przepisu niemożność ponownego otrzymania „tej samej” odprawy. Znaczenie tego ostatniego przepisu sprowadza się do tego, że do objętego hipotezą normy zawartej w art. 92¹ § 1 k.p. układu przesłanek (ustanie stosunku pracy i przejście na emeryturę lub rentę), implikującego określony dyspozycją tej normy skutek (nabycie prawa do odprawy), przepis § 2 wprowadza dodatkowe, negatywne kryterium, jakim jest uprzednie otrzymanie odprawy (czy to z racji zakończenia stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę czy też zakończenia stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy), które wyklucza wynikający z dyspozycji powyższej normy skutek, czyli ponowne nabycie prawa do świadczenia. Regulacja art. 92¹ k.p. nie uzasadnia również tezy o istnieniu po stronie pracownika, który pobrał odprawę rentową lub emerytalną w poprzednim zatrudnieniu, prawa do odprawy uzupełniającej w razie ponownego ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę lub emeryturę.

Koncepcja odprawy uzupełniającej pojawiła się w orzecznictwie Sądu Najwyższego w okresie obowiązywania dawnych przepisów normujących problematykę odprawy rentowej lub emerytalnej, które z jednej strony kreowały zasadę jednorazowości świadczenia, z drugiej zaś uzależniały jego wysokość od stażu pracy pracownika. Przy takim sposobie obliczania odprawy, jednolitym dla pracodawców, można było konstruować pojęcie świadczenia uzupełniającego, podwyższającego uprzednio otrzymaną odprawę o kwotę adekwatną do dodatkowo przepracowanego przez uprawnionego stażu zakładowego. Jak bardzo konstrukcja ta nie przystaje do obecnej rzeczywistości widać na niniejszym przykładzie. Daleko idąca odmiennność zasad ustalania wysokości odprawy w przepisach płacowych obowiązujących u poszczególnych pracodawców, często niezależnych od stażu pracy pracowników, prowadzi do zupełnej dowolności w wyborze metody uwzględniania kwoty wcześniej pobranego świadczenia przy obliczaniu odprawy uzupełniającej. Odliczenie jedynie nominalnej kwoty uprzednio wypłaconego świadczenia prowadzi bowiem do przyznania ko-

lejnej odprawy w praktycznie pełnej wysokości, co narusza zasadę jednorazowości świadczenia. Natomiast próby opracowania mechanizmu waloryzacji pobranej odprawy i zestawienia jej z aktualnie należną może oznaczać przyznanie świadczenia uzupełniającego w symbolicznej wysokości, nieodzwierciedlającej znaczenia faktu uzyskania przez pracownika dalszego stażu zatrudnienia.

Warto zauważyć, że u podstaw sformułowanej przez Sąd Najwyższy koncepcji uzupełniającej odprawy rentowej lub emerytalnej nie legła gramatyczna wykładnia obowiązujących wówczas przepisów, ale względy celowościowe. W uzasadnieniu wyroku z dnia 2 października 1990 r., I PR 285/90 (LEX nr 14666) podkreślono bowiem potrzebę objęcia uprawnieniami do odprawy także emerytów ponownie podejmujących zatrudnienie, (którzy stają się pracownikami ze wszystkimi tego konsekwencjami, a fakt występowania w podwójnej roli nie powinien działać na ich niekorzyść), z jednorazowym charakterem spornego świadczenia, który wyklucza wypłatę więcej niż jednej odprawy. „Postulat uzgodnienia obu tych założeń wydaje się możliwy w ramach zróżnicowanej wysokości jednorazowej odprawy emerytalnej w zależności od okresu zatrudnienia. Jeżeli np. pracownikowi w chwili przechodzenia na emeryturę przysługiwała jednorazowa odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia odpowiadającego piętnastoletniemu okresowi pracy oraz jeżeli ten sam pracownik w chwili ponownego przejścia na emeryturę wykazywał się już dwudziestoletnim okresem pracy, za który odprawa przysługuje w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, to przyznanie mu odprawy odpowiadającej różnicy między sześciomiesięcznym a trzymiesięcznym wynagrodzeniem stanowi uzupełnienie tylko odprawy poprzedniej ze względu na spełnienie warunku wymaganego dla otrzymania odprawy w wyższej wysokości. Takie rozwiązanie nie byłoby sprzeczne z jednorazowym charakterem świadczenia oraz uwzględniałoby - jak się wydaje - interesy obu stron (pracownika i zakładu pracy)”. Zatem to nie literalne brzmienie przepisów, ale próba pogodzenia interesów obu stron stosunku pracy skłoniła Sąd Najwyższy do skonstruowania pojęcia uzupełniającej odprawy emerytalnej. Przy czym prezentując swoje stanowisko w tej kwestii Sąd Najwyższy użył trybu warunkowego, uzasadniając tezę o nienaruszeniu w ten sposób zasady jednorazowości przedmiotowego świadczenia.

Koncepcja uzupełniającej odprawy rentowej lub emerytalnej opiera się na założeniu, że świadczenie to przysługuje pracownikowi tylko jeden raz, jednakże na ostateczną wysokość odprawy składają się kolejne częściowe świadczenia przyzna-

wane w miarę wypracowywania przez pracownika stażu uprawniającego do odprawy w wyższej wysokości. Mielibyśmy zatem do czynienia z przechodzeniem na emeryturę lub rentę jako pewnym procesem o charakterze ciągłym. Rzecz w tym, że owe uzupełniające odprawy wypłacane są w przypadku zakończenia kolejnego stosunku pracy w związku z ponownym przejściem pracownika na emeryturę lub rentę, a nie samego tylko osiągnięcia dalszego stażu zatrudnienia. Taka jednak sytuacja (czyli nabycie prawa do kolejnego świadczenia emerytalnego lub rentowego i rozwiązanie w związku z tym stosunku pracy) jest nowym zdarzeniem, wypełniającym hipotezę normy art. 92¹ § 1 k.p. i gdyby nie istniał przepis § 2 tego artykułu, pracownik uzyskałby prawo do następnej odprawy w pełnej wysokości. Właśnie takiemu skutkowi opisanego stanu faktycznego ma zapobiec ten ostatni przepis. Skoro zatem art. 92¹ § 2 k. p. stanowi, iż w zaistniałej sytuacji pracownik nie nabywa ponownie prawa do odprawy, to nie nabywa go w ogóle, tak w pełnej wysokości jak i w jej uzupełniającej postaci.

Godzi się nadmienić, że koncepcja uzupełniającej odprawy rentowej lub emerytalnej była wprawdzie wzmiankowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego z ostatnich lat (wyrok z dnia 17 lutego 2005 r., II PK 235/04, OSNP 2005 nr 18, poz. 286), jednak nie analizowano jej w świetle aktualnie obowiązujących unormowań prawnych regulujących zasady nabywania prawa i ustalania wysokości tego świadczenia. Nie uzasadniają też tezy o podzieleniu przez Sąd Najwyższy powyższej konstrukcji wyroki z dnia 6 marca 2006 r., II PK 215/05 (OSNP 2007 nr 5-6, poz. 65) oraz z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 58/07 (OSP 2008 nr 11, poz. 117). Pierwszy z nich dotyczył bowiem prawa do odprawy emerytalnej unormowanej w ustawie z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 1999 r. Nr 49, poz. 483 ze zm.) i nie może być powoływany przy okazji interpretacji art. 92¹ k.p. oraz postanowień układów zbiorowych pracy i regulaminów wynagradzania, a to z uwagi na daleko idącą odmienność regulacji prawa do spornego świadczenia we wspomnianej pragmatyce służbowej, co zresztą podkreślono w uzasadnieniu wskazanego orzeczenia. Z kolei w drugim z powołanych wyroków nie wykluczono co prawda możliwości nabycia przez pracownika prawa do odprawy z tytułu ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę w sytuacji, gdy wcześniej otrzymał on odprawę z racji czasowego ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę chorobową, jednakże powodem takiego rozstrzygnięcia było uznanie przez Sąd Najwyższy, że okresowa renta chorobowa nie jest pojęciem tożsamym z rentą inwalidzką czy rentą z tytułu niezdolności do

pracy, zatem odprawa przyznana z racji rozwiązania stosunku pracy i przejścia na rentę chorobową nie jest odprawą rentową w rozumieniu art. 92¹ § 1 k.p., a jej pobranie nie wyczerpuje hipotezy normy § 2 tego artykułu. Przytoczone orzeczenia nie są zatem miarodajne dla oceny aktualności omawianej konstrukcji uzupełniającej odprawy emerytalnej lub rentowej.

Mając powyższe okoliczności na uwadze, Sąd Najwyższy z mocy art. 390 k.p.c. rozstrzygnął jak w sentencji przekazane zagadnienie prawne.

=====