



Sygn. akt II PK 239/09

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 2 marca 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa K. K.

przeciwko Fabryce [...] S.A. w W.

o odprawę emerytalną,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 2 marca 2010 r.,

skargi kasacyjnej Rzecznika Praw Obywatelskich od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 12 lutego 2009 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu sądowi orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.**

**Uzasadnienie**

Sąd Okręgowy w W. VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 12 lutego 2009 r. w punkcie I oddalił apelację powoda K. K. od wyroku Sądu Rejonowego w W. VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 października 2007 r. oddalającego powództwo przeciwko Fabryce [...] Spółce Akcyjnej w W. i zasądzającego od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, oraz w punkcie II zasądził od powoda na rzecz pozwanej 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Przewodniczącego Związku Zawodowego "Solidarność 80". Z dniem 31 maja 2004 r. umowa o pracę z powodem została rozwiązana, za zgodą organizacji związkowej (art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz. U. z 2001 r. Nr 79 poz. 854 ze zm.), na podstawie art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844, ze zm. zwanej dalej ustawą o zwolnieniach z pracy), z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia. W dniu rozwiązania stosunku pracy powód nabył prawo do: 1/ odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, w kwocie 24.526,80 zł, 2/ nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy ogółem, w tym 41 lat pracy u strony pozwanej w wysokości 91.021,68 zł, 3/ odprawy z art. 8 ustawy o zwolnieniach z pracy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 12.360 zł, 4/ dodatkowej odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy na podstawie ustawy o zwolnieniach z pracy (art. 24 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, powoływanego jako zuzp) w wysokości 12 wynagrodzeń miesięcznych liczonych jako ekwiwalent za urlop w kwocie 147.160,80 zł. Pozwany pracodawca wypłacił powodowi te świadczenia (częściowo w ratach) w łącznej kwocie 275.069,28 zł. W dniu 1 czerwca 2004 r. powód wystąpił do organu rentowego o emeryturę, która została mu przyznana od 1 czerwca 2004 r. decyzją z dnia 30 czerwca 2004 r.

W pozwie z 31 maja 2007 r. powód domagał się zasądzenia od pozwanej kwoty 50.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 czerwca 2004 r. do dnia zapłaty tytułem jednorazowej odprawy emerytalnej na podstawie załącznika nr 11 do zuzp. Powód utrzymywał, że w związku z zastosowaniem wobec niego szczególnego trybu rozwiązania umowy o pracę oraz postanowieniami zuzp strona pozwana była zobowiązana, obok wypłaconych mu świadczeń, zapłacić mu ponadto kwotę 64.382,50 zł tytułem jednorazowej odprawy emerytalnej na podstawie punktu 1 załącznika nr 11 do zuzp, w wysokości 700 % podstawy wymiaru. Tylko z uwagi na brak środków do uiszczenia opłaty sądowej powód ograniczył powództwo do kwoty 50.000 zł. Powód twierdził, że także na podstawie art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. przysługuje mu prawo do jednorazowej odprawy emerytalnej w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, której pozwany mu nie wypłacił. Pomiędzy ustaniem stosunku pracy i przejściem na emeryturę zachodził związek o charakterze funkcjonalnym, a zatem została spełniona przesłanka do wypłaty należnej mu odprawy emerytalnej.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa na podstawie art. 24 pkt 5 zuzp., który stanowi, że w razie zbiegu prawa do odprawy przewidzianej w art. 8 ustawy o zwolnieniach z pracy oraz prawa do jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką pracownikowi przysługuje jedna, korzystniejsza odprawa. Powód jako przewodniczący organizacji zakładowej znał treść tego postanowienia zuzp, a nadto pomimo złej sytuacji finansowej pozwana wypłaciła powodowi wszystkie należne mu świadczenia w łącznej kwocie 275.069,28 zł.

Sąd Okręgowy oddalił apelację powoda, podzielając jako własne ustalenia faktyczne oraz ich ocenę dokonane przez Sąd Rejonowy. Z treści art. 92<sup>1</sup> k.p. wynika, że warunkiem koniecznym do uzyskania odprawy emerytalnej jest to, aby ustanie zatrudnienia pozostawało w związku przyczynowym z przejściem na emeryturę. Innymi słowy, pracownik przed ustaniem stosunku pracy powinien złożyć wniosek o emeryturę lub rentę tak, aby przyznanie tego świadczenia było czynnikiem determinującym ustanie stosunku pracy. „Jeżeli pracownik nabył prawo do emerytury lub renty, jednakże nie spełnił warunku przejścia na emeryturę, to nie ma podstawy do wypłacenia mu odprawy emerytalnej/ rentowej. Zdarzeniem

prawnym skutkującym powstanie prawa do odprawy jest ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę”.

Przy ocenie zasadności roszczenia o odprawę emerytalną należało stosować postanowienia zuzp, który zawierał „zdecydowanie korzystniejsze regulacje dla pracownika”. Powód będący działaczem związkowym znał treść postanowień zuzp., w szczególności jego art. 24, który przewiduje w razie zbiegu odpraw z tytułu zwolnień grupowych i przejścia na emeryturę wypłatę tylko jednego, korzystniejszego świadczenia. Obowiązujący u pozwanego pracodawcy zuzp zapewnił powodowi nie tylko minimum odprawy emerytalnej wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy (które w przypadku powoda wynosiłoby ok. 25.000 zł), ale również korzystniej uregulował prawa pracownicze w przypadku rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Z tego rozwiązania powód skorzystał, gdyż otrzymał ponad 147.000 zł odprawy, podczas gdy minimum ustawowej odprawy „na zasadach ogólnych” wyniosłoby około 25 tysięcy złotych.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wniósł Rzecznik Praw Obywatelskich, zarzucając naruszenie: 1/ załącznika nr 11 pkt 1 zuzp w związku z art. 92<sup>1</sup> k.p. przez błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że powodowi nie przysługiwała odprawa emerytalna z uwagi na brak związku ustania stosunku pracy z przejściem na emeryturę, a także naruszenie art. 24 pkt 5 zuzp w związku z art. 9 § 2 k.p. przez nieznaidujące oparcia w powszechnych przepisach prawa pracy przyjęcie, że w razie zbiegu prawa odprawy z tytułu zwolnień grupowych oraz odprawy emerytalnej powodowi przysługiwała tylko jedna korzystniejsza odprawa, 2/ art. 64 ust. 1 i 2 Konstytucji RP, „obejmującego ochroną prawną własność i inne prawa majątków, do których zalicza się odprawę emerytalną podlegającą prawu dziedziczenia”. Okolicznością uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania jest występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, „czy w przypadku rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem z przyczyn jego niedotyczących, spełniającym warunki do nabycia prawa do emerytury, przysługuje mu odprawa emerytalna na warunkach określonych w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. w sytuacji, gdy rozwiązanie stosunku pracy nie było jednocześnie poprzedzone złożeniem przez niego wniosku o emeryturę, a

pracownik rozpoczyna pobieranie emerytury od pierwszego dnia następującego po dniu ustania stosunku pracy?”.

Skarżący podkreślił, że z powołanego przez Sąd Rejonowy wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1990 r., I PR 284/90, nie wynika, ażeby za datę przejścia na emeryturę należało przyjąć datę przyznania świadczenia, jeśli nastąpiło to po rozwiązaniu stosunku pracy na wniosek złożony w czasie zatrudnienia. Prawo do odprawy nie jest uwarunkowane złożeniem przez pracownika wniosku o emeryturę w czasie zatrudnienia. Z chwilą przejścia na emeryturę były pracownik może żądać wykonania na jego rzecz świadczenia (o ile spełnia jego pozostałe przesłanki) niezależnie od tego czy zakład pracy wiedział o przejściu na emeryturę. Pojęcie „ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę” powinno być interpretowane przede wszystkim w kategoriach obiektywnych, z uwzględnieniem tego, czy pracownik ostatecznie korzysta z emerytury po zaprzestaniu zatrudnienia. W ocenie skarżącego, pracodawca nie może odmówić pracownikowi przyznania tej odprawy, jeżeli bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy przez pracodawcę na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych zmienił się status prawny z pracownika na emeryta.

Skarżący podkreślił, że odprawa emerytalna jest świadczeniem powszechnym, do którego prawo nabywa każdy pracownik jednokrotnie wówczas, gdy kończy aktywność pracowniczą i staje się emerytem (rencistą). Przepisy art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. i punktu 1 załącznika nr 11 do zuzp nie różnią się w zakresie przesłanek nabycia prawa do odprawy emerytalnej, a jedynie co do wysokości tego świadczenia. W obu przypadkach przesłanką nabycia prawa do odprawy jest ustanie stosunku pracy „w związku” z przejściem na emeryturę. Związek ustania stosunku pracy z przejściem na emeryturę nie musi być ścisły, przyczynowo-skutkowy. Do nabycia prawa do odprawy nie jest konieczne, aby rozwiązano stosunek pracy z powodu przejścia pracownika na emeryturę. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie ma wpływu na prawo do odprawy emerytalnej. Wystarczy związek czasowy, to jest przejście na emeryturę bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy. Jeżeli pracownik spełnia warunki do przyznania emerytury w okresie pozostawania w stosunku pracy (ma wymagany wiek i okres zatrudnienia) i przechodzi na emeryturę bezpośrednio po zakończeniu zatrudnienia,

zmieniając status prawny z pracownika na emeryta, to należy uznać, że z tytułu ustania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy pracownik spełnia warunki zarówno do nabycia prawa do odprawy emerytalnej oraz do odprawy przewidzianej w ustawie zwolnieniach z pracy. Oba te świadczenia są związane z innymi okolicznościami, mają zatem odmienny charakter i funkcję oraz przysługują z odrębnych tytułów prawnych. Odprawa emerytalna ma charakter powszechny, ponieważ przysługuje raz w życiu każdemu pracownikowi po zakończeniu aktywności zawodowej i przejściu do kategorii emerytów. Natomiast odprawa pieniężna z ustawy o zwolnieniach grupowych ma charakter szczególny i zawsze przysługuje wtedy, gdy pracodawca zwalnia pracownika, mimo że ten się do tego w żaden sposób nie przyczynił. Pracodawca, dysponując dokumentacją osobową pracowników, ma pełne rozeznanie w zakresie ich uprawnień emerytalnych. Może zatem przy zwolnieniach grupowych w pierwszej kolejności inicjować rozwiązanie stosunków pracy z tym pracownikami, którzy spełniają warunki do uzyskania świadczeń emerytalnych. Wypowiedzenie z tych przyczyn umowy o pracę pracownikowi spełniającemu warunki do przyznania prawa do emerytury nie może prowadzić do pozbawienia pracownika prawa do jednorazowego świadczenia o charakterze powszechnym, jakim jest odprawa emerytalna, jeżeli od następnego dnia po zakończeniu zatrudnienia pracownik zostaje emerytem. Brak pracowniczego obowiązku powiadomienia pracodawcy o zamiarze skorzystania z emerytury nie powinien powodować ujemnych następstw w zakresie nabycia prawa do odprawy emerytalnej w sytuacji, gdy wniosek o przyznanie tego świadczenia pracownik złoży już po ustaniu zatrudnienia. Wywiera on skutek w postaci przyznania emerytury od pierwszego dnia następującego po rozwiązaniu umowy o pracę, a ponadto pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa emerytalna w związku z przejściem na emeryturę. Zakwestionowany wyrok naruszył zasadę z art. 64 ust. 2 Konstytucji RP, tj. prawo własności do świadczenia o charakterze majątkowym, jaką jest jednorazowa odprawa emerytalna.

W konsekwencji skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy

temu Sądowi do ponownego jej rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest usprawiedliwiona co do zasady. W utrwalonym orzecznictwie przyjmuje się bowiem, że pracownik nabywa prawo do odprawy emerytalnej lub rentowej, jeżeli jego stosunek ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Oznacza to, że pracownik nabywa prawo do odprawy emerytalnej lub rentowej wówczas, gdy staje się emerytem lub rencistą w związku z ustaniem stosunku pracy. Związek pomiędzy ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę lub rentę może być rozmaicie pojmowany. Niewątpliwie może być to związek przyczynowo-skutkowy, ale wystarczy także związek czasowy lub funkcjonalny, który zostaje zachowany, jeżeli ustaniu stosunku pracy towarzyszy nabycie prawa do emerytury lub renty. Wystarcza zatem, że pracownik w związku z ustaniem zatrudnienia nabywa status emeryta lub rencisty, gdyż zaczyna korzystać z prawa do emerytury lub renty. Decydujące znaczenie dla nabycia prawa do odprawy emerytalnej lub rentowej ma zatem przejście na emeryturę lub rentę połączone z definitywnym ustaniem stosunku pracy, czyli zmiana pracowniczego statusu prawnego na status emeryta lub rencisty przez pracownika, który w związku z ustaniem stosunku pracy korzysta z uzyskanych uprawnień emerytalnych lub rentowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2000 r., I PKN 700/99, OSNAPiUS 2001 nr 15, poz. 486). Przyczyna ustania lub rozwiązania stosunku pracy nie pozbawia prawa do przysługującej mu powszechnej i jednorazowej odprawy emerytalnej lub rentowej, skoro art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. uzależnia prawo do tej odprawy od przejścia na emeryturę lub rentę w związku z ustaniem stosunku pracy, bez względu na jego przyczynę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 174/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 786). Oznacza to, że pracownik, który przechodzi na emeryturę lub rentę w związku z ustaniem stosunku pracy, mógłby nie nabyć prawa do jednorazowej i powszechnej odprawy przepisanej emerytalnej lub rentowej tylko z mocy wyraźnego prawa pracy. Może to wystąpić w wyraźnie uregulowanych prawem sytuacjach, w których dochodzi do zbiegu uprawnień do przysługującej odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z równocześnie przysługującą

odprawą emerytalną lub rentową w związku z ustaniem stosunku pracy i przejściem na emeryturę lub rentę, jeżeli ustawodawca wyraźnie przesądza, że przysługuje tylko jedno korzystniejsze świadczenie wedle przełożenia pozwalającego w istocie rzeczy na zaliczenie niższego świadczenia - uzyskanej w związku z ustaniem stosunku pracy odprawy emerytalnej na poczet świadczenia wyższego świadczenia - przysługującej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy wyższej odprawy pieniężnej. Taką regulację zawierał art. 8 ust. 4 ustawy o zwolnieniach z pracy z 28 grudnia 1989 r. i została ona recypowana (przeniesiona) do art. 24 ust. 5 zuzp obowiązującego u pozwanego pracodawcy, tyle że wymieniony przepis ustawy z dniem 1 lipca 2003 r. utracił moc obowiązującą, bo został uchylony przez art. 15 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Równocześnie ta nowa ustawa o zwolnieniach z pracy nie zawiera już reguły kolizyjnej dotyczącej zbiegających się uprawnień, która wyłączałaby prawo do uzyskania odprawy emerytalnej lub rentowej w związku z ustaniem stosunku pracy w przypadku zbiegu tego świadczenia z uprawnieniem do odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Przeciwnie, jej art. 15 wyraźnie pozbawił mocy obowiązującej wcześniejszą normę kolizyjną zawartą w uchylonym art. 8 ust. 4 ustawy o zwolnieniach z pracy z 28 grudnia 1989 r. Ta zmiana stanu prawnego nie została uwzględniona przy stosowaniu i wykładni „kolizyjnego” art. 24 ust. 5 zuzp obowiązującego u pozwanego pracodawcy, który jako mniej korzystny dla pracowników niż przepisy prawa pracy (art. 18 § 2 k.p.) nie mógł stanowić podstawy prawnej osądzenia roszczenia powoda domagającego się przyznania mu prawa do odprawy emerytalnej w związku z ustaniem stosunku pracy. Po utracie mocy obowiązującej przepisów szczególnych, z których wynikało prawo do wyższego ze zbiegających się różnych świadczeń przysługujących w związku z ustaniem (rozwiązaniem) stosunku pracy, dwa świadczenia przysługujące w razie spełnienia warunków częściowo odmiennego typu, tj. odprawa pieniężna przysługująca w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika oraz odprawa emerytalna przysługująca w związku z ustaniem stosunku pracy i przejściem na emeryturę są od siebie odrębne i



niezależne, co sprawia, że nie mogą być one wzajemnie rozliczone, tj. w szczególności „zbiegające się” świadczenie o niższej wartości nie może być zaliczone na poczet świadczenia o wyższej wartości.

Powyższe sprawiało, że w rozpoznawanej sprawie powodowi przysługuje odprawa emerytalna. Równocześnie jednak do określenia wysokości tego świadczenia nie wystarcza gramatyczna wykładnia pkt 1 załącznika Nr 11 do zuzp, z którego wynika, że jeżeli pracownik (tak jak powód) przepracował u pozwanego pracodawcy ponad 40 lat, to przysługuje mu odprawa emerytalna w wysokości 700% podstawy wymiaru. Przy osądzie wysokości należnej odprawy emerytalnej istotne jest to, że pozwany pracodawca obok wypłaconej powodowi odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika wysokości ustawowej - 12.360 zł, wypłacił powodowi także dodatkową odprawę pieniężną w wysokości 147.160,80 zł (w wysokości 12 miesięcznych wynagrodzeń liczonych jak ekwiwalent za urlop), która wszakże przysługiwała „w razie rozwiązania stosunku pracy na podstawie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.” (art. 24 ust. 1 zuzp) i w razie zbiegu odprawy emerytalnej z ustawową oraz dodatkową odprawą pieniężną z tytułu rozwiązania stosunku pracy przysługiwała „jedna korzystniejsza dla pracownika odprawa” (art. 24 ust. 5 zuzp). Według Sądu Najwyższego, zasada prawa pracy stanowiąca, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią (art. 80 k.p.), znajduje zastosowanie także przy ustalaniu prawa do świadczeń ze stosunku pracy, do których wyliczenia uwzględnia się wynagrodzenie za pracę. Skoro powód mógł nabyć prawo do dodatkowej odprawy pieniężnej na podstawie szczególnego przepisu prawa pracy - art. 24 ust. 1 zuzp - wyłącznie „w razie rozwiązania stosunku pracy na podstawie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.”, to wedle gramatycznej wykładni tego przepisu w związku z art. 80 k.p. możliwe było zakwestionowanie zasadności przyznania powodowi dodatkowej 12 miesięcznej odprawy pieniężnej w razie rozwiązania umowy o pracę na podstawie innego aktu ustawowego, tj. na podstawie obowiązującej w dacie przyznania tego dodatkowego świadczenia ustawy o zwolnieniach z pracy z 2003 r. Równocześnie regulacje zawarte w ust. 1 oraz w ust. 5 art. 24 zuzp pozostały ze sobą w takim ściśle

określonym związku normatywnym, że pomimo utraty mocy obowiązującej ust. 5 tego przepisu, w związku z uchYLENIEM art. 8 ust. 4 ustawy o zwolnieniach z pracy z 1989 r., wypłacenie powodowi tej dodatkowej odprawy pieniężnej, która przysługiwała „w razie rozwiązania stosunku pracy na podstawie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.”, nie może być - w rozpoznawanej sprawie - pominięte przy ocenie wysokości roszczeń z tytułu należnej mu odprawy emerytalnej. Ostatecznie w tych złożonych okolicznościach sprawy Sąd Najwyższy uznał, że powodowi należy się odprawa emerytalna na podstawie pkt 8 załącznika Nr 11 do zuzp w związku z art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia „liczonego jak ekwiwalent za urlop”, co odpowiada także regułom wyrażonym w art. 8 k.p. W celu ustalenia wysokości należnej powodowi odprawy emerytalnej liczonej od wynagrodzenia za pracę powoda, którego wysokość w sprawie nie została jednoznacznie ustalona (12.360 zł czy 12.263 zł) oraz dla rozstrzygnięcia o kosztach postępowania Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> k.p.c.