

Wyrok z dnia 6 lipca 2011 r.

II PK 51/11

1. Członkowi korpusu służby cywilnej, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, przysługuje prawo tylko do jednej odprawy emerytalnej nawet, gdy przed ustaniem zatrudnienia był zatrudniony równolegle w dwóch urzędach jako pracownik służby cywilnej (art. 87 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej, Dz.U. z 1999 r. Nr 49, poz. 483 ze zm.).

2. Rozwiązanie stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę nie jest równoznaczne z przyczyną niedotyczącą pracownika i uprawniającą do odprawy pieniężnej na podstawie art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 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.).

3. W sprawach z zakresu prawa pracy, kierownik urzędu (dyrektor zakładu emerytalno-rentowego), a nie dyrektor generalny tego urzędu, reprezentuje pracodawcę przed sądem pracy (art. 3¹ § 1 k.p. w związku z art. 25 ust. 3, ust. 4 pkt 2 oraz ust. 9 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, Dz.U. Nr 227, poz. 1505 ze zm.).

Przewodniczący SSN Roman Kuczyński, Sędziowie SN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca), Romualda Spyt.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 lipca 2011 r. sprawy z powództwa Tadeusza N. przeciwko Zakładowi Emerytalno-Rentowemu Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji w W. o odprawę emerytalną i odprawę pieniężną, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 19 października 2010 r. [...]

I. o d d a l i ł skargę kasacyjną,

II. zasądził od powoda na rzecz pozwanego 900 zł (dziewięćset) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Uzasadnienie

Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z 19 października 2010 r. oddalił apelację skarżącego Tadeusza N. od wyroku Sądu pierwszej instancji, oddalającego jego powództwo o odprawę emerytalną na podstawie art. 87 ust. 1 ustawy z 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej i o odprawę pieniężną na podstawie art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zasadnicze dla sprawy ustalenia były następujące. Powód w 1997 r. zakończył zawodową służbę wojskową i uzyskał emeryturę wojskową. Po służbie zatrudnił się w Ministerstwie Obrony Narodowej jako radca prawny i w 1998 r. zatrudnił się również jako radca prawny w pozwanym Zakładzie Emerytalno-Rentowym MSWiA (Zakład). Miał dwa równoległe zatrudnienia i według ustaleń Sądów oraz twierdzeń stron były to zatrudnienia w służbie cywilnej. Po rozwiązaniu w 2003 r. zatrudnienia w MON powód uzyskał emeryturę powszechną, którą zawieszono ze względu na drugie zatrudnienie u pozwanego. Powód wystąpił przeciwko MON o odprawę emerytalną i uzyskał ją po wydaniu nakazu zapłaty. U pozwanego powód był zatrudniony do 20 października 2006 r. Pozwany wypowiedział mu umowę o pracę ze względu na nabycie uprawnień emerytalnych. Na wniosek powoda wypowiedzenie zostało skrócone i umowa rozwiązała się na mocy porozumienia stron. Powód wystąpił o odprawę pieniężną wskazując, iż rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy oraz o odprawę emerytalną. Sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu oddalenia powództwa stwierdził, że odprawa emerytalna ma charakter jednorazowy i powód otrzymał już odprawę emerytalną w związku z przejściem na emeryturę po zakończeniu zatrudnienia w MON. Natomiast odprawa pieniężna nie przysługuje, gdyż umowa o pracę została rozwiązana z uwagi na nabycie uprawnień emerytalnych, a więc nie z przyczyn niedotyczących pracownika w rozumieniu ustawy z 13 marca 2003 r. W apelacji powód zarzucił naruszenie prawa materialnego, a nadto nieważność postępowania, gdyż pełnomocnik pozwanego nie był prawidłowo umocowany. Oddalając apelację Sąd Okręgowy nie stwierdził nieważności postępowania (art. 379 pkt 2 k.p.c.), albowiem pełnomocnik pozwanego radca prawny uzyskał pełnomocnictwo od dyrektora pozwanego Zakładu. W odniesieniu do odprawy pieniężnej wskazał, że powód nie odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę, dlatego Sąd pierwszej instancji nie miał obowiązku badania innych przyczyn

rozwiązania umowy o pracę. Powód nie może zatem kwestionować tej przyczyny, którą było nabycie uprawnień emerytalnych. Odstąpienie powoda od wniesienia odwołania od wypowiedzenia „ukonstytuowało” wskazane w nim przyczyny w tym znaczeniu, że dla Sądu stanowiły prawdziwy (rzeczywisty) powód rozwiązania stosunku pracy. Nabycie uprawnień emerytalnych to przyczyna dotycząca pracownika. Natomiast prawo do odprawy emerytalnej to uprawnienie jednorazowe (art. 87 ust. 1 ustawy z 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej) i taki jej charakter nie jest kwestionowany w orzecznictwie.

Powód w skardze kasacyjnej zarzucił: 1) naruszenie przepisów postępowania, uznające nieważność postępowania, a ponadto mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) - art. 379 pkt 2 k.p.c., przez nienależyte umocowanie pełnomocnika pozwanego wobec braku organu do reprezentacji pracodawcy, w odniesieniu do członków korpusu służby cywilnej i art. 386 § 2 k.p.c., przez jego niezastosowanie przez Sąd drugiej instancji, mimo że postępowanie przed Sądem pierwszej instancji było nieważne; 2) naruszenie prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) - art. 87 ust. 1 ustawy z 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej, obecnie art. 94 ust. 1 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, przez błędną wykładnię, polegającą na uznaniu, że zasada jednorazowości odprawy emerytalnej obejmuje zatrudnienie równoległe oraz art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, art. 61 ust. 2 ustawy z 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (art. 71 ust. 2 ustawy z 21 listopada 2008 r.) oraz art. 6 k.c. i art. 45 § 1 k.p., przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że nabycie praw emerytalnych, jako wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, pozbawia pracownika prawa do odprawy pieniężnej. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, prócz nieważności postępowania, wskazano na istotne zagadnienie prawne: czy w sytuacji objęcia korpusem służby cywilnej zakładu pracy, który nie jest jednostką organizacyjną mającą charakter prawny „urzędów” wymienionych w art. 2 ust. 1 ustawy z 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej, dokonywanie czynności z zakresu prawa pracy w zakładzie pracy wobec członków korpusu służby cywilnej należy do dyrektora generalnego urzędu organu administracji rządowej, któremu podlega jednostka organizacyjna, czy też do organu wskazanego przez Szefa Służby Cywilnej.

Pozwany w odpowiedzi na skargę wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa prawnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga nie ma uzasadnionych podstaw i dlatego została oddalona. Przede wszystkim nie jest zasadny zarzut nieważności postępowania, przy czym zarzut ten nie jest objęty podstawą procesową skargi kasacyjnej z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., gdyż nieważność postępowania bierze się pod uwagę z urzędu i ustawa wyraźnie określa jakie ma być wówczas orzeczenie, czyli nie bada się naruszenia przepisów postępowania i jego wpływu na wynik sprawy (art. 398¹³ § 1 k.p.c. i art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.). Zarzut nieważności postępowania oparty jest na tezie, że pozwany nie był należycie reprezentowany w procesie, gdyż pełnomocnictwa procesowego radcy prawnemu nie mógł udzielić dyrektor pozwanego Zakładu, lecz tylko dyrektor generalny urzędu administracji rządowej. Rzecz w tym, że gdyby nawet przyjąć - tak jak przyjmują strony i zaakceptowały to Sądy pierwszej i drugiej instancji - że powód był zatrudniony jako członek korpusu służby cywilnej, to niesporne jest, że w pozwanym Zakładzie nie było dyrektora generalnego urzędu. Wówczas zgodnie z art. 25 ust. 9 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej funkcje dyrektora generalnego pełni kierownik urzędu. To zaś oznacza, że procesowa reprezentacja pozwanego była prawidłowa. Pozwany jest jednostką organizacyjną Skarbu Państwa, która ma zdolność sądową w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 460 k.p.c.) i którą reprezentuje jej dyrektor zgodnie z art. 3¹ § 1 k.p. (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 15 grudnia 2009 r., II PZP 23/09, LEX nr 577835). Natomiast dyrektor generalny urzędu - gdyby był u pozwanego - nie miałby tu samodzielnego (suwerennego) prawa do procesowego reprezentowania pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy, gdyż z mocy ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (art. 25) uprawnienie takie mu nie przysługuje. Nie można o tym wnioskować pozytywnie na podstawie jego uprawnienia do dokonywania czynności w zakresie prawa pracy wobec osób zatrudnionych w urzędzie (art. 25 ust. 4 pkt 2). Skoro dyrektor generalny urzędu podlega bezpośrednio kierownikowi urzędu (art. 25 ust. 3), to ustawa musiałaby wprawdzie wyłączyć zwykłe uprawnienie ale zarazem obowiązek dyrektora jednostki do reprezentowania pozwanego w sprawach sądowych i przydać takie prawo dyrektorowi generalnemu urzędu. Innymi słowy, uprawnienie co do czynności w sprawach z

zakresu prawa pracy nie wyłącza tu reguły o reprezentowaniu pracodawcy w postępowaniu sądowym przez kierownika - dyrektora Zakładu. Działanie dyrektora generalnego urzędu byłoby tu możliwe tylko jako osoby wyznaczonej na podstawie art. 3¹ k.p. w związku z art. 67 k.p.c. Rozważania te mają jednak znaczenie tylko przy akceptacji dla utrzymywanego przez strony i aprobowanego przez Sądy w tej sprawie stanowiska, że powód był pracownikiem służby cywilnej. W tym zakresie należałoby wyrazić jednak wątpliwość. Wynika ona z jasnego określenia służby cywilnej w art. 153 Konstytucji RP jako tej, która wykonuje zadania państwa w urzędach administracji rządowej. Zauważano już wszak, że nie wystarczy samo wskazanie na służbę cywilną w prawie pozytywnym, gdy sama instytucja zatrudniająca (a nawet urząd) nie należy do administracji rządowej, ani nie wykonuje zadań państwa (zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 28 kwietnia 1999 r., K 3/99). Analiza zadań i statusu ustrojowego oraz prawnego pozwanego Zakładu może więc budzić wątpliwości co do kwalifikacji jako urzędu administracji rządowej i w konsekwencji zatrudniania powoda jako członka korpusu służby cywilnej, gdyż zgodnie z podstawą ustawową, w oparciu o którą utworzono i funkcjonuje pozwany Zakład, chodzi tylko o zapewnienie prawidłowego wykonywania czynności związanych z ustalaniem prawa do zaopatrzenia emerytalnego i wysokości świadczeń pieniężnych z tytułu tego zaopatrzenia (art. 32 ust. 2a ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Więziennej oraz ich rodzin). Realizacja świadczeń z zaopatrzenia emerytalnego - niezależnie, od tego że funkcjonariusze, którym te świadczenia przysługują nie są w służbie cywilnej - nie należy do podstawowych zadań państwa, które realizują pracownicy zatrudniani na stanowiskach urzędniczych w ściśle określonych jednostkach (urzędach) - art. 2 ustawy o służbie cywilnej.

Tak jak wyżej zauważono w sprawie bez wątpliwości przyjęto, że powód był zatrudniony jako członek korpusu służby cywilnej, dlatego przy takim stanowisku nie można nie rozpatrzyć zarzutu skargi o naruszeniu prawa do odprawy emerytalnej. Poza sporem jest, że powód uzyskał już odprawę emerytalną w związku z przejściem na emeryturę z tytułu zatrudnienia w Ministerstwie Obrony Narodowej jako członek korpusu służby cywilnej. Jego roszczenie oparte jest na założeniu, że prawo do odprawy emerytalnej spełnia się z tytułu każdego równoległego zatrudnienia w służbie cywilnej. Generalnie w systemie prawa pracy nie ma bezwzględnej reguły, że pra-

ownik traci prawo do odprawy emerytalnej (rentowej), gdy już raz takie świadczenie otrzymał. Taki wniosek nie wynika z przepisu o jednorazowym charakterze prawa do odprawy emerytalnej z art. 92¹ k.p., gdyż wprowadzenie tej regulacji spowodowało, że prawo do odprawy emerytalnej stało się w ten sposób świadczeniem powszechnym, co jednak nie oznacza, iż zawsze jest świadczeniem jednorazowym. Przepis art. 92¹ § 2 k.p. nie stanowi podstawy prawnej wykluczającej prawo do drugiej lub dalszej (uzupełniającej) odprawy emerytalnej, gdy uprawnienie takie dla pracownika wynika z prawa płacowego obowiązującego u pracodawcy. Nie jest więc wykluczone prawo do kilku odpraw emerytalnych, jeżeli pracownik jest równolegle zatrudniony u różnych pracodawców i przechodzi na emeryturę równocześnie lub kolejno u wszystkich pracodawców. Na tle bowiem różnych regulacji płacowych zwraca się przede wszystkim uwagę na ich różną treść normatywną. Uprawnienie wynikające z prawa płacowego może być więc korzystniejsze niż określone w art. 92¹ k.p. Różnie też interpretuje się znaczenie przepisów o przejściu na emeryturę jako warunku prawa do odprawy emerytalnej; albo w znaczeniu związku kauzalnego (przyczynowego) i wówczas prowadzi to do wykluczenia prawa do nabycia kolejnej odprawy, skoro pracownik już raz ją nabył albo w znaczeniu tylko związku czasowego. Jeżeli przyjąć ten drugi związek, to sama zmiana zatrudnienia na emeryturę uprawniałaby do odprawy emerytalnej u każdego pracodawcy, o ile obowiązujące u niego prawo płacowe byłoby korzystniejsze od regulacji z art. 92¹ k.p. W ocenie składu rozpoznającego skargę ta ostatnia sytuacja nie zachodzi w przypadku członków korpusu służby cywilnej, nawet gdy pozostają w równoległym zatrudnieniu u dwóch pracodawców (urzędach). Decyduje o tym przepis art. 87 ust. 1 ustawy z 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej. Zgodnie z nim członkowi korpusu służby cywilnej, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub na emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, a jeżeli członek korpusu przepracował co najmniej 20 lat w służbie cywilnej, jednorazowa odprawa przysługuje w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Na rzecz stanowiska skarżącego nie przemawia to, że zdarzeniem warunkującym prawo do odprawy jest ustanie stosunku pracy, co może wstępnie prowadzić do zapatrywania, że członkowi korpusu służby cywilnej przysługuje tyle odpraw emerytalnych w ilu stosunkach pracy w służbie cywilnej pozostaje przed przejściem na emeryturę. Dalsza treść przepisu sprzeciwia się takiemu wnioskowaniu, bowiem uprawnienie do odprawy emerytalnej przysługuje temu pracownikowi, który jest w

korpusie służby cywilnej i jednocześnie zastrzega się, że przysługuje mu jednorazowa odprawa emerytalna. Chodzi jednak o szczególne zatrudnienie w ramach korpusu służby cywilnej i wówczas nie wypłaca się dwóch odpraw emerytalnych w związku z przejściem na emeryturę. Skoro ustawodawca zastrzegł, że odprawa emerytalna ma charakter jednorazowy (podobnie jak w art. 92¹ k.p.), to należy przyjąć, że miał na uwadze tylko jedną odprawę emerytalną dla członka korpusu służby cywilnej, nawet gdy był zatrudniony przed nabyciem uprawnień emerytalnych równoległe w dwóch urzędach. Taką wykładnię uzasadnia również rozwiązanie dotyczące stażu pracy w służbie cywilnej, gdyż jeżeli wynosi co najmniej 20 lat, to jednorazowa odprawa (co ustawodawca drugi raz podkreśla w przepisie art. 87 ust. 1) przysługuje w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Inną kwestią jest to, czy takie równoległe zatrudnienie członka korpusu służby cywilnej w dwóch urzędach byłoby prawidłowe, a także czy wówczas ten sam staż w służbie cywilnej mógłby zostać zaliczony do drugiego zatrudnienia dla uzyskania drugiej odprawy emerytalnej, skoro regulacja wyraźnie określa, że świadczenie jest jednorazowe i nie zmienia tego charakteru nawet wtedy, gdy staż w służbie cywilnej wynosi co najmniej 20 lat.

W zakresie odprawy pieniężnej z ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników skarżący stawia znak równości pomiędzy rozwiązaniem umowy o pracę z powodu przejścia na emeryturę i przyczynami niedotyczącymi pracownika w rozumieniu tej ustawy. Założenie to nie jest uprawnione. Wprawdzie Sąd Najwyższy w wyroku z 8 stycznia 2008 r., II PK 119/07 (OSP 2010 nr 1, poz. 9, z aprobowaną glosą A. Dubowik) stwierdził, iż spełnienie warunków do uzyskania świadczeń emerytalnych, wskazane jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, nie należy do przyczyn dotyczących pracownika w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. i może być uznane za przyczynę niedotyczącą pracownika uprawniającą do odprawy, to w ocenie składu rozpoznającego skargę nie jest to wykładnia, którą należałoby powtórzyć w tej sprawie. Jeżeli przyjmuje się alternatywę rozłączną w podziale na przyczyny dotyczące i niedotyczące pracownika, to nie wystarczy ustalić pozytywnie lub negatywnie, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy dotyczyła pracownika, gdyż w zakresie przesłanek do odprawy pieniężnej wymaga się ustalenia, że wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku były przyczyny niedotyczące pracownika. Natomiast wypowiedzenie umowy o pracę może być zasadne lub niezasadne w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jednak nie każde zasadne lub niezasadne

rozwiązanie umowy jest równoznaczne z przyczyną niedotyczącą pracownika w rozumieniu ustawy. Przyczyny niedotyczące pracownika to przyczyny leżące po stronie pracodawcy i inne obiektywne przyczyny, które nie leżą po stronie pracodawcy, ale również nie leżą po stronie pracownika, a które jednak stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako niedotyczącą pracownika. Nie można dlatego zgodzić się z tezą, że przejście na emeryturę ze względu na wiek jest przyczyną niedotyczącą pracownika w rozumieniu ustawy z 13 marca 2003 r. Nie należy pomijać, że przejście na emeryturę ze względu na wiek lub nabycie uprawnień emerytalnych jest nadal zagadnieniem kontrowersyjnym w orzecznictwie i doktrynie, zwłaszcza co do kwestii czy stanowi samodzielłą i zasadną w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Wszak nawet mimo powołanej przez skarżącego uchwały powiększonego składu Sądu Najwyższego z 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08 (OSNP 2009 nr 19-20, poz. 248), przyjmującej, że osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (art. 45 § 1 k.p.), to nadal wskazuje się również na zasadność innych (przeciwnych) rozstrzygnięć, w tym w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (zob. choćby P. Bocianowski: Dyskryminacja pracowników ze względu na wiek w najnowszym orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, PiZS 2009 nr 9; M. Otto: Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek, PiZS 2010 nr 6; A. Świątkowski: Wiek - obiektywne kryterium różnicowania uprawnień pracowników, Przegląd Sądowy 2011 nr 1; M. Tomaszewska: Wiek emerytalny jako uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę na tle orzecznictwa Sądu Najwyższego, Europejski Przegląd Sądowy 2011 nr 2; M. Domańska: Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek w orzecznictwie TS; Europejski Przegląd Sądowy 2011 nr 4). Należałoby też rozróżnić sytuację rozwiązania umowy o pracę z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego ale bez prawa do emerytury oraz z powodu przejścia na emeryturę, która pracownikowi już przysługuje. Ta druga sytuacja dotyczy powoda. Ocena ta pozostaje jednak tylko w sferze zasadności i zgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, co zatem nie oznacza, że gdy wypowiedzenie z tej przyczyny nie jest zasadne, to automatycznie wypowiedzenie z tej przyczyny jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Skoro przy tzw. zwolnieniach grupowych nabycie uprawnień emerytalnych traktowane jest jako kryterium doboru do tych zwolnień, to jednocześnie samo w sobie nie może to być powodem

zwolnienie z przyczyn określonych w ustawie. Innymi słowy, są wypowiedzenia, które mogą być ocenione jako zasadne lub niezasadne w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., co nie znaczy, że każdorazowo wypowiedzenie niezasadne jest równoznaczne z przyczyną niedotyczącą pracownika uprawniającą do odprawy pieniężnej na podstawie ustawy z 13 marca 2003 r. Skarga podlega rozpoznaniu tylko w granicach zarzutów i przy związaniu stanem faktycznym stanowiącym podstawę zaskarżonego wyroku (art. 398¹³ k.p.c.). Nie można zgodzić się ze stanowiskiem zaskarżonego wyroku, że brak odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę wyklucza badanie innej niż podana w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Ustawa z 13 marca 2003 r. stanowi odrębną regulację i wymaga samodzielnych ustaleń w zakresie przedmiotu sporu. W tym zakresie skarga nie stawia jednak zarzutów procesowych. Brak jest więc ustaleń wskazujących na przyczyny niedotyczące pracownika. Choć zmniejszenie zatrudnienia na gruncie obecnej ustawy nie jest już przesłanką prawa do odprawy, to w sprawie nie ustalono innych okoliczności, które nie dotyczyłyby pracownika, a dotyczyłyby pracodawcy lub były nawet od niego niezależne, lecz również obiektywnie uzasadniały rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Innymi słowy, w tej sprawie nie ustalono innej przyczyny ustania zatrudnienia. Przyczyną niedotyczącą pracownika w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy nie jest przejście na emeryturę, gdyż nie taki jest cel ustawy z 13 marca 2003 r. W przeciwnym razie należałoby niezasadnie stwierdzić, że odprawa pieniężna (tzw. ekonomiczna) przysługuje wszystkim pracownikom, których umowy o pracę ulegają rozwiązaniu z powodu przejścia na emeryturę. Wobec powyższego dla odprawy pieniężnej nie ma też znaczenia relatywizacja, w której powód przyjmuje, że tylko rozwiązanie stosunku pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego określonego w ustawie o służbie cywilnej (65 lat) zwalniałoby pracodawcę od obowiązku zapłaty odprawy pieniężnej.

Z tych motywów orzeczono o oddaleniu skargi (art. 398¹⁴ k.p.c.). O kosztach orzeczono zgodnie z żądaniem, odpowiednio do wartości przedmiotu zaskarżenia (40.728,78 zł) i stawek określonych w przepisach rozporządzenia z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (§ 6 pkt 5, § 11 ust. 1 pkt 2 i § 12 ust. 4 pkt 2 - stosowany odpowiednio do odpowiedzi na skargę).

=====