



Sygn. akt I PK 229/11

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 14 czerwca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący,  
sprawozdawca)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z odwołania C.B.

przeciwko Spółdzielni Mleczarskiej "S." w S.

o odprawę emerytalną,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 czerwca 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 8 września 2011 r., sygn. akt [...]

- 1. oddała skargę kasacyjną**
- 2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 1350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

## UZASADNIENIE

Powódka C.B. domagała się zasądzenia od pozwanej Spółdzielni Mleczarskiej „S.” w S. kwoty 67.756,30 zł tytułem odprawy emerytalnej.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. wyrokiem z 10 czerwca 2011 r., sygn. akt [...] w pkt I zasądził od pozwanej Spółdzielni Mleczarskiej „S.” w S. na rzecz powódki C.B. kwotę 67 756,30 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 8 stycznia 2011r. do dnia zapłaty tytułem odprawy emerytalnej; w pkt II zasądził od pozwanej Spółdzielni Mleczarskiej „S.” w S. na rzecz powódki C.B. kwotę 6089 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego; w pkt III wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 13 551,26 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że C.B. od 4 lipca 1973r. była zatrudniona w Spółdzielni Mleczarskiej „S.” na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku zastępcy prezesa zarządu Spółdzielni. Na podstawie uchwały z dnia 15 czerwca 2010r. rady nadzorczej Spółdzielni Mleczarskiej „S.” o odwołaniu powódki ze stanowiska prezesa zarządu, wypowiedziano C.B. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 30 września 2010r. Rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z powodu odwołania powódki ze stanowiska zastępcy prezesa zarządu Spółdzielni i z przyczyn związanych ze świadczeniem pracy przez powódkę. Nie stanowiła przyczyny okoliczność spełnienia przez powódkę w niedalekiej przyszłości przesłanki nabycia świadczeń emerytalnych. W sprawie o sygnaturze akt [...] (wszczętej na skutek odwołania powódki od wypowiedzenia umowy o pracę) pomiędzy stronami w dniu 3 sierpnia 2010r. została zawarta ugoda , na podstawie której Spółdzielnia Mleczarska „S.” zobowiązała się do zapłaty kwoty 26.000,00 zł w terminie tygodnia od dnia zawarcia ugody z ustawowymi odsetkami w przypadku zwłoki w płatności tytułem odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy, a także zobowiązała się do wypłaty C.B. wynagrodzenia w kwocie sprzed odwołania jej ze stanowiska zastępcy prezesa zarządu do dnia 30 września 2010 r. Strony reprezentowane przez fachowych pełnomocników zgodnie oświadczyły, że

przedmiotowa ugoda wyczerpuje wszelkie roszczenia stron wynikające ze stosunku pracy. W dniu 9 sierpnia 2010 r., a więc 6 dni po zawarciu ugody, C.B. złożyła wnioski o emeryturę do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Jednakże z uwagi na fakt, że wysokość dochodów wynikających ze stosunku pracy powodowałaby konieczność zwrotu emerytury, C.B. cofnęła swój wniosek. W okresie od dnia 28 września 2010r. do dnia 7 grudnia 2010r. C.B. była niezdolna do pracy i z tego tytułu w okresie od dnia 1 października 2010r. do dnia 7 grudnia 2010 r. pobierała zasiłek chorobowy. Pismem z dnia 18 października 2010r. C.B. poinformowała pracodawcę, że zamierza złożyć wniosek o ustalenie prawa do świadczenia emerytalnego bezpośrednio po ukończeniu leczenia.

Na podstawie decyzji z dnia 21 grudnia 2010r. Zakładu Ubezpieczeń Społecznych C.B. uzyskała prawo do świadczeń emerytalnych począwszy od dnia 8 grudnia 2010r. tj. od dnia zaprzestania pobierania zasiłku chorobowego. Pismem z dnia 3 stycznia 2011r. C.B. poinformowała byłego pracodawcę o uzyskaniu prawa do świadczenia emerytalnego i wystąpiła z prośbą o zapłatę odprawy emerytalnej. Pracodawca pismem z dnia 7 stycznia 2011 r. odmówił zapłaty odprawy emerytalnej.

Sąd Rejonowy podniósł, że zgodnie z treścią art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Regulacja zawarta w cytowanej normie prawnej, a w szczególności związek z przejściem na emeryturę i rentę została powtórzona w regulaminie wynagradzania. Regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych w Spółdzielni Mleczarskiej „S.”, w § 16 stanowi bowiem, że pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, której podstawę stanowi średnie wynagrodzenie pracownika z trzech ostatnich miesięcy — liczone jak za urlop wypoczynkowy, w wysokości uzależnionej od stażu pracy. Zgodnie z § 16 ust. 1 regulaminu po 20 latach pracy pracownikowi przysługuje odprawa w wysokości 200% wynagrodzenia, która dodatkowo wzrasta o 100 % po przepracowaniu każdych kolejnych pięciu lat. Sąd pierwszej instancji podniósł, że sposób rozwiązania stosunku pracy stosunku pracy nie jest istotny dla

uzyskania prawa do odprawy emerytalnej. Sąd Rejonowy zauważył, że w dniu 30 września 2010 r. stosunek pracy powódki ustał. Stosując wykładnię gramatyczną normy prawnej z art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p., Sąd Rejonowy stwierdził, że należy przyjąć, że nie jest konieczne bezpośrednie przejście na emeryturę lub rentę po ustaniu stosunku pracy, musi natomiast zachodzić między nimi związek.

W przedmiotowej sprawie, w ocenie Sądu Rejonowego, zachodzi związek funkcjonalny pomiędzy ustaniem stosunku pracy a przejściem powódki na emeryturę i wbrew stanowisku strony pozwanej owego związku nie niweczy okoliczność, że powódka jeszcze podczas trwania stosunku pracy, jak również po jego zakończeniu pozostawała niezdolna do pracy. Dodatkowo, Sąd Rejonowy podkreślił, że odprawa emerytalna ma charakter jednorazowy i powszechny. Oznacza to, że każdy pracownik przechodząc na emeryturę powinien uzyskać odprawę emerytalną w wysokości ustalonej na podstawie odrębnych przepisów. Z zakładowego regulaminu wynagradzania pracowników wynika, że pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w związku przejściem na emeryturę lub rentę, której podstawę stanowi średnie wynagrodzenie pracownika z trzech ostatnich miesięcy — liczone jak za urlop wypoczynkowy, w wysokości uzależnionej od stażu pracy. Z § 16 regulaminu wynagradzania pracowników wynika, że odprawa emerytalna powódki winna wynosić 500% wynagrodzenia z ostatnich trzech miesięcy.

Sąd Rejonowy uznał za niezasadny, podnoszony przez stronę pozwaną „zarzut rzeczy ugodzonej”. Prawo do odprawy emerytalnej stanowi „inne świadczenie” które korzysta z bezwzględnej ochrony prawa wynikającej z art. 84 k.p., którego to świadczenia pracownik nie może się zrzec. Tym samym zrzeczenie się prawa do odprawy emerytalnej przez pracownika (które pozwany pracodawca zdaje się wywodzić z ogólnego sformułowania ugody o wyczerpaniu wszelkich roszczeń wynikających ze stosunku pracy) należy uznać za niedopuszczalne, prowadzące do bezwzględnej nieważności takiego oświadczenia woli. Obowiązek pracodawcy wypłaty odprawy emerytalnej powstaje z chwilą przejścia pracownika na emeryturę w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. Ponadto, ugoda zawarta w dniu 3 sierpnia 2010r. pomiędzy stronami mogła dotyczyć tylko roszczeń wymagalnych. W chwili zawierania ugody powódka nie miała ustalonego prawa do

emerytury, a więc w świetle art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. nie przysługiwało jej prawo żądania odprawy emerytalnej.

Powyższy wyrok został zaskarżony apelacją wniesioną przez pozwaną.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. wyrokiem z 8 września 2011r., sygn. akt [...] oddalił apelację. Sąd Okręgowy uznał, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń w sprawie i wyciągnął właściwe wnioski, które Sąd Okręgowy w pełni zaakceptował i przyjął za własne. W ocenie Sądu drugiej instancji, słusznie Sąd pierwszej instancji przyjął, że pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy z powódką, a jej przejściem na emeryturę, istnieje związek funkcjonalny, który daje prawo do odprawy emerytalnej. Z artykułu 92<sup>1</sup> § 1 kp nie wynika, aby ustawodawca uzależniał prawo do odprawy emerytalnej od rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia pracownika na emeryturę bezpośredniego po zakończeniu trwania stosunku pracy. Z literalnego brzmienia tego przepisu wynika jedynie, że rozwiązanie stosunku pracy musi pozostawać w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę, a zatem pomiędzy zdarzeniami musi zachodzić powiązanie. Gdyby intencją ustawodawcy rzeczywiście było, przyczynowo - skutkowe powiązanie tych zdarzeń prawnych, w treści przepisu znalazłoby się określenie przyczyny, bądź powodu, nie zaś ogólne pojęcie związku. Okoliczności, że powódka po rozwiązaniu stosunku pracy przebywała na zwolnieniu lekarskim, bądź być może poszukiwała sobie innej pracy nie mają tu żadnego znaczenia. Nie ma tu też znaczenia, że umowę o pracę z powódką rozwiązano w związku z niewykonywaniem obowiązków sprawowanej funkcji poprzez nieudolne nadzorowanie i kierowanie podległą komórką marketingu i sprzedaży, próbą fałszowania protokołu rady nadzorczej z dnia 20 maja 2010r., a w związku z tym - utratą zaufania oraz brakiem kompetencji do pełnienia funkcji zastępcy prezesa. Wystarczy bowiem, aby przejście na emeryturę nastąpiło po rozwiązaniu stosunku pracy z jakichkolwiek powodów. Pracodawca nie musi nawet zdawać sobie sprawy z tego, że pracownik po rozwiązaniu z nim stosunku pracy przejdzie na emeryturę. Przepis artykułu 92<sup>1</sup> § 1 kp nie uzależnia otrzymania odprawy emerytalnej od tego czy pracodawca wie albo zdaje sobie z tego sprawę, że po rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy przejdzie on na emeryturę.

Istotne jest bowiem samo ustanie stosunku pracy, a nie forma, w jakiej to ustanie następuje.

Sąd Okręgowy stwierdził, że powódka w dacie wypowiedzenia umowy o pracę i w dacie rozwiązania stosunku pracy spełniała warunki uprawniające do emerytury. Już bowiem 9 września 2008r. ukończyła 55 lat życia i miała do 31 grudnia 2008r. co najmniej trzydziestoletni okres składkowy i nieskładkowy (art. 46 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych jednolity tekst Dz. U. z 2009r., Nr 153, poz. 1227 ze zm.). Należała się więc jej odprawa emerytalna. Fakt zaś, że w trakcie wypowiedzenia umowy o pracę i po wypowiedzeniu tej umowy przebywała na zwolnieniu lekarskim i zasiłku chorobowym nie mógł stać temu na przeszkodzie. Stan choroby usprawiedliwia bowiem oczekiwania na przyznanie prawa do świadczenia emerytalnego.

W ocenie Sądu Okręgowego, prawidłowo też Sąd pierwszej instancji postąpił oceniając czy w sprawie nie doszło do powagi rzeczy osądzonej. W niniejszej sprawie roszczenie o zapłatę odprawy emerytalnej, z uwagi na brak porozumienia stron, co do tego, że rozwiązanie stosunku pracy następuje w związku z przejściem powódki na emeryturę, wymagalne było od dnia otrzymania decyzji w przedmiocie przyznania prawa do emerytury. W związku z tym - jak słusznie, zdaniem Sądu Okręgowego, wskazał Sąd pierwszej instancji - roszczenie o zapłatę odprawy emerytalnej nie mogło być jeszcze przedmiotem ugody zawartej przed sądem w dniu 3 sierpnia 2010r. Tym bardziej nie mogło to roszczenie być przedmiotem tej ugody, skoro powódka nie złożyła jeszcze wniosku o emeryturę. Pierwszy wniosek o emeryturę złożyła 9 sierpnia 2010r. Zawarta ugoda nie mogła więc dotyczyć roszczenia o zapłatę odprawy emerytalnej, gdyż roszczenie to nie było jeszcze wymagalne. Sprawa [...] przed Sądem Rejonowym w S. dotyczyła odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Nie obejmowała ona roszczenia o zapłatę odprawy emerytalnej. Ugodą objęto tylko wynagrodzenie za pracę sprzed odwołania ze stanowiska zastępcy prezesa zarządu Spółdzielni. Stąd zapewne strony składając oświadczenie, że zawarta ugoda wyczerpuje wszelkie wzajemne roszczenia stron wynikające ze stosunku pracy miały na myśli roszczenia dotyczące odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę i wynagrodzenie za tę pracę i w tym tylko przedmiocie oświadczyły swoją

wolę. Nie obejmowały wolą roszczenia o odprawę emerytalną, gdyż nie było w ogóle takich kwestii między stronami. Nie można traktować na niekorzyść pracowników oświadczeń woli, co do których nie zdają sobie sprawy z ich znaczenia i konsekwencji.

Powyższy wyrok został w całości zaskarżony skargą kasacyjną wniesioną przez stronę pozwaną, w której zarzucono naruszenia prawa materialnego: „art. 917 kodeksu cywilnego (dalej: k.c.) w zw. z art. 300 kodeksu pracy (dalej: k.p.) poprzez niewłaściwe jego zastosowanie ( błądną subsumpcję ) polegające na wadliwym przyjęciu przez Sąd II instancji - Sąd Okręgowy Sąd Pracy w S., iż roszczenie o zapłatę odprawy emerytalnej jako niewymagalne nie mogło być przedmiotem ugody zawartej przed tym Sądem w dniu 3 sierpnia 2010 r., co spowodowało wydanie błędnego orzeczenia zasądającego odprawę zgodnie z pozwem, oraz art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. poprzez niewłaściwe jego zastosowanie (błądną subsumpcję), co również wpłynęło na wydanie wadliwego orzeczenia zasądającego powódce odprawę emerytalną zgodnie z pozwem w sytuacji braku jakiegokolwiek związku w tym czasowego ( mimo ustalenia i uznania przez oba orzekające Sądy, że związek czasowy bezsprzecznie nie zachodzi ) jak i funkcjonalnego pomiędzy ustaniem stosunku pracy pracownika, a przejściem na emeryturę”.

Wskazując na powyższe wniesiono o uchylenie i zmianę w całości zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w S. z dnia 10 czerwca 2011 r. poprzez oddalenie powództwa o zasądzenie odprawy emerytalnej w całości przy uwzględnieniu kosztów postępowania, w tym zastępstwa prawnego, wedle norm przepisanych za wszystkie instancje, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w S. Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, III Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 września 2011 r. w całości oraz uchylenie w całości poprzedzającego jego wydanie wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy w S. z dnia 10 czerwca 2011 r., i przekazanie sprawy temu Sądowi lub Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach procesu w tym zastępstwa prawnego za wszystkie instancje.

Powódka, w odpowiedzi na skargę kasacyjną, wniosła o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, ewentualnie o oddalenie skargi kasacyjnej.

Sąd Najwyższy, zważył co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw.

W pierwszej kolejności należy rozważyć kwestię przysługiwania powódce prawa do odprawy emerytalnej. Skarżący, przecząc temu prawu, podnosi zarzut naruszenia art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p., chociaż nie jest sporne, że podstawą zasądzenia odprawy na rzecz powódki był przepis regulaminu wynagradzania a nie powszechnie obowiązujący przepis Kodeksu pracy. Regulaminy wynagradzania stanowią źródło prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.). Treść stosownego przepisu regulaminu została ustalona przez Sądy. Sąd Najwyższy jest związany podstawami skargi kasacyjnej (art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c.). Niepowołanie w skardze przepisu regulaminu jako podstawy skargi stanowi jej istotny brak. Sąd pierwszej instancji przytoczył stosowny przepis regulaminu jako podstawę swego rozstrzygnięcia, natomiast Sąd Okręgowy ograniczył swe rozważania do wykładni art. 92<sup>1</sup> k.p., nie wspominając o treści § 16 regulaminu, który – jak ustalił Sąd Rejonowy – przewidywał, że „jednorazowa odprawa pieniężna” przysługuje pracownikowi „w związku z przejściem na emeryturę lub rentę”. W tej sytuacji Sąd Najwyższy uznał za możliwe wyrażenie poglądu, że w przypadku powódki zachodzi związek między ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę. W ocenie Sądu Najwyższego w tej sprawie zachodzi związek czasowy, wbrew temu, co przyjęły Sądy orzekające w tej sprawie. Nie jest sporne, że powódka spełniała wszystkie warunki do uzyskania świadczenia emerytalnego w dacie rozwiązania umowy o pracę, z tym, że zgodnie z art. 100 ust. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych prawo do świadczenia powstało z dniem zaprzestania pobierania zasiłku chorobowego, przy czym okres zasiłkowy rozpoczął się przed ustaniem stosunku pracy. Ponieważ spełnienie wszystkich warunków wymaganych do nabycia świadczenia emerytalnego, co jest niesporne, nastąpiło w czasie trwania stosunku pracy (art. 100 ust. 1 ustawy emerytalnej) a



jedynie kontynuowanie pobierania zasiłku chorobowego spowodowało przesunięcie w czasie dnia powstania prawa do emerytury, w ocenie Sądu Najwyższego nie nastąpiło zerwanie związku między ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę, zwłaszcza, że okres pobierania zasiłku po ustaniu zatrudnienia nie był długi (dwa miesiące i siedem dni). Sąd Najwyższy przyjmował w swym orzecznictwie, że związek czasowy między ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę istnieje, gdy pracownik spełnia wszystkie przesłanki do nabycia prawa do emerytury w dniu rozwiązania stosunku pracy lub też w niedalekiej przyszłości po tej dacie. Negował istnienie tego związku w sytuacji, gdy osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego następowało po upływie dłuższego czasu od ustania stosunku pracy. Taki pogląd został przedstawiony w wyroku Sądu Najwyższego z 4 lutego 2011 r., II PK 224/10, LEX nr 817521 z powołaniem się na wcześniejsze orzeczenia. Podobnie w wyroku z tej samej daty w sprawie II PK 149/10, LEX nr 794983 Sąd Najwyższy przyjął, że związek między rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę nie zachodzi, gdy pracownik w dacie ustania stosunku pracy nie spełnia przesłanek do nabycia tego świadczenia a między ustaniem stosunku pracy i nabyciem prawa do emerytury pobiera zasiłek chorobowy, świadczenie przedemerytalne lub posiada status osoby bezrobotnej. Takie okoliczności nie występowały jednak w przypadku powódki. W wyroku z dnia 13 stycznia 2011 r. (III PK 18/10, LEX nr 786810) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że przejściem na emeryturę w rozumieniu art. 92<sup>1</sup> k.p. jest zmiana statusu pracownika na status emeryta, co następuje z reguły jednocześnie z rozwiązaniem stosunku pracy ale może też nastąpić później ze względu na datę złożenia wniosku lub np. z powodu korzystania z zasiłku chorobowego. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym tę skargę kasacyjną podziela ten pogląd. Sytuacja powódki jest też analogiczna do sytuacji osób, którym przysługuje prawo do odprawy rentowej mimo, że przejście na rentę nastąpiło po wyczerpaniu okresu zasiłkowego. Sąd Najwyższy wyraził taki pogląd w uchwale z dnia 7 stycznia 2000 r. (II ZP 18/99 OSNP 2000 nr 24, poz. 888). Nie ulega przy tym wątpliwości, że przesłanką nabycia prawa do odprawy zarówno w myśl art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. jak i zgodnie z przepisem regulaminu wynagradzania obowiązującego u strony pozwanej jest związek między przejściem na emeryturę a ustaniem stosunku pracy a nie

rozwiązanie stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy a nawet wiedza pracodawcy o zamiarze pracownika przejścia na emeryturę nie mają znaczenia dla nabycia prawa do odprawy w świetle tych regulacji.

Po przesądzeniu prawa powódki do spornej odprawy powstaje problem skutków zawartej przez strony ugody sądowej dla dochodzenia roszczenia o odprawę w tej sprawie. Problem ten wiąże się z oceną zarzutu naruszenia art. 917 k.c. podniesionego w skardze kasacyjnej. Zarzut ten nie jest uzasadniony. Strony tego postępowania toczyły przed jego wszczęciem spór sądowy wywołany odwołaniem się powódki od wypowiedzenia umowy o pracę. W tamtej sprawie nie zapadło merytoryczne rozstrzygnięcie Sądu, gdyż strony zawarły ugodę sądową. W ugodzie ta strona pozwana (pracodawca) zobowiązała się zapłacić powódce kwotę 26.000 zł tytułem odszkodowania „za rozwiązanie stosunku pracy” a także do 30 września 2010 r. wypłacać powódce „wynagrodzenie za pracę sprzed odwołania ze stanowiska zastępcy Prezesa Zarządu”. W dalszej (końcowej) części ugody zapisano, co następuje: „Strony wzajemnie znoszą koszty postępowania w sprawie, wnoszą o odstąpienie od obciążania kosztami sądowymi, zgodnie oświadczają, iż niniejsza ugoda wyczerpuje wszelkie wzajemne roszczenia stron wynikające ze stosunku pracy”.

Strona pozwana twierdzi, że wykonanie tej ugody spowodowało wygaśnięcie jej zobowiązań ze stosunku pracy. Prowadziłoby to do konieczności oddalenia powództwa. Stanowisko to nie jest jednak słuszne. Przypomnieć trzeba, że ugoda sądowa jest czynnością procesową stron podjętą w celu osiągnięcia skutków materialnoprawnych przewidzianych w art. 917 k.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2009 r., II PK 104/09, LEX nr 558293). Skutek procesowy ugody sądowej wyraża się w wyłączeniu zawisłego sporu spod rozstrzygnięcia sądowego i umorzeniu postępowania. W sensie materialnoprawnym ugoda, zgodnie z art. 917 k.c., jest umową, mocą której strony czynią sobie wzajemne ustępstwa w tym celu, aby uchylić niepewność co do roszczeń wynikających z istniejącego między nimi stosunku prawnego lub zapewnić ich wykonanie albo by uchylić spór istniejący lub mogący powstać. W świetle art. 917 k.c. nie budzi wątpliwości, że ugodą mogą być objęte również niewymagalne jeszcze roszczenia ze stosunku prawnego łączącego

strony ugody. Ugoda sądowa może wykraczać poza przedmiot objęty postępowaniem sądowym (por. Stanisław Dmowski w: Komentarz do Kodeksu cywilnego, Księga trzecia Zobowiązania, pod redakcją Gerarda Bieńka Warszawa 1999 tom 2 s. 589-592). Sąd Okręgowy przyjmując, że ugodą sądową strony nie mogły objąć niewymagalnego jeszcze roszczenia o odprawę emerytalną, dokonał nieprawidłowej wykładni art. 917 k.c. Sąd Okręgowy poczynił też uwagi co do tego, co strony „zapewne” miały na myśli składając oświadczenie, że zawarta ugoda wyczerpuje wszelkie wzajemne roszczenia wynikające ze stosunku pracy. Uwagi te nie były poprzedzone jednakże postępowaniem dowodowym na okoliczność rozumienia przez strony postanowień ugody. Ugoda w zakresie składających się na nią oświadczeń woli podlega bowiem wykładni, zgodnie z art. 65 k.c. W tej sprawie dokonywanie wykładni oświadczeń stron zawartych w ugodzie nie jest potrzebne. Gdyby nawet rozumieć treść spornego oświadczenia – jak czyni to pozwany pracodawca – jako zrzeczenie się przez powódkę również roszczenia o odprawę emerytalną, ugoda byłaby w tej części nieważna. Pracownik nie może zrzec się prawa do odprawy emerytalnej (rentowej). Taki, zasługujący na aprobatę, pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 17 lutego 2005 r. (II PK 235/04, OSNP 2005 nr 18, poz. 286). Sąd Najwyższy podkreślił, że aczkolwiek odprawy emerytalne (rentowe) nie zostały normatywnie zakwalifikowane do wynagrodzeń za pracę, zarówno w doktrynie jak i orzecznictwie akceptowany jest pogląd, że jako „inne świadczenia” podlegają ochronie na równi z wynagrodzeniem za pracę. Zrzeczenie się wynagrodzenia objęte jest zakazem z art. 84 k.p. Zakaz ten ma charakter bezwzględny. Pracownik nie może zrzec się wynagrodzenia przez żadną czynność prawną. Nie może zatem zawrzeć w ugodzie zrzeczenia należnego mu wynagrodzenia, jak również zrzeczenia prawa do odprawy emerytalnej. Taka czynność jako sprzeczna z prawem musiałaby być uznana za nieważną. Stąd nie może być uznany za słuszny zarzut naruszenia art. 917 k.c. w zaskarżonym wyroku. Sąd słusznie przyjął, że zawarcie przez strony ugody sądowej nie stoi na przeszkodzie uwzględnieniu powództwa, chociaż pogląd ten błędnie uzasadnił. Dodać można, że Sąd Rejonowy w uzasadnieniu swego wyroku powołał się, między innymi, na zakaz z art. 84 k.p. jako obejmujący również odprawę emerytalną.

Z tych przyczyn skarga kasacyjna została oddalona na podstawie art. 398<sup>14</sup>  
k.p.c.

/tp/