



Sygn. akt I PK 24/12

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 26 lipca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Małgorzata Gersdorf

SSN Roman Kuczyński

w sprawie z powództwa L. B.

przeciwko "E. " SA w G.

o odprawę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 26 lipca 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P.

z dnia 29 września 2011 r.,

**uchyła zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 19 maja 2011 r., Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. zasądził od pozwanej E. Spółki Akcyjnej na rzecz powoda L. B. kwotę 12.585,70 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lutego 2011 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy oraz orzekł o kosztach procesu i rygorze natychmiastowej wykonalności.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce od 1 października 1976 r. do 31 stycznia 2011 r. Stosunek pracy uległ rozwiązaniu na podstawie art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. W pozwanej Spółce obowiązywał Pakiet socjalny - Porozumienie w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych zawarty w dniu 23 listopada 2005 r. pomiędzy wspólną reprezentacją związków zawodowych działających przy Zakładach Sprzętu Oświetleniowego "E." w G. i B. SA w W. W Pakiecie zamieszczono między innymi gwarancję, że przez 60 miesięcy pozostaną w mocy dotychczasowe zakładowe akty prawa pracy, zaś ich ewentualna zmiana będzie mogła być dokonana jedynie w porozumieniu ze związkami zawodowymi. Na tej podstawie zachował aktualność zakładowy układ zbiorowy pracy obowiązujący w Zakładach Sprzętu Oświetleniowego "E.", którego § 24 przewidywał dla pracowników uprawnienie do jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę, rentę inwalidzką, świadczenie przedemerytalne i zasiłek przedemerytalny, przy czym wysokość odprawy miała być uzależniona od stażu pracy pracownika. W dniu 12 maja 2010 r. został wydany regulamin zwolnień grupowych przewidujący przeprowadzenie w pozwanej Spółce zwolnień grupowych w liczbie do 250 osób w terminie do dnia 30 listopada 2010 r. W marcu 2009 r. Spółka złożyła oświadczenie o wypowiedzeniu postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy z zachowaniem 24-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd pierwszej instancji na podstawie § 24 zakładowego układu zbiorowego pracy uwzględnił powództwo w zakresie odprawy równej 500% przysługującego ostatnio wynagrodzenia za pracę z tytułu uzyskania przez powoda prawa do świadczenia przedemerytalnego. Zdaniem

Sądu, odmowy wypłaty przez pracodawcę odprawy nie uzasadniało to, że powód "nie przeszedł" na świadczenie przedemerytalne ani też, że w chwili nabycia przez powoda uprawnień do tego świadczenia układ zbiorowy już nie obowiązywał. Istotne - zdaniem Sądu Rejonowego - jest, że w chwili rozwiązania umowy o pracę z powodem układ zbiorowy obowiązywał a pozwana wcześniej nie dokonała żadnych czynności prawnych, które skutecznie pozbawiłyby powoda prawa do odprawy. W szczególności pracodawca nie dokonał zmiany postanowień układu zbiorowego pracy, co wynikało ze związania go układem przez okres 60 miesięcy od dnia wejścia w życie Pakietu socjalnego. W ocenie Sądu Rejonowego, za oddaleniem powództwa nie przemawiał też podnoszony przez Spółkę argument, że treść § 24 układu zbiorowego była skorelowana z ówczesnie obowiązującym art. 37k ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (jednolity tekst: Dz.U. z 2003 r. Nr 58, poz. 514 ze zm.) oraz nie uwzględniała zmiany zasad przyznawania świadczeń przedemerytalnych wprowadzonej ustawą z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. Nr 120, poz. 1252 ze zm.). Pozwana nie zmieniła bowiem postanowień układu zbiorowego pracy po wejściu w życie z dniem 1 sierpnia 2004 r. nowych regulacji ustawowych dotyczących przyznawania świadczeń przedemerytalnych. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, pozwana nie mogła również pozbawić powoda uprawnienia do odprawy pieniężnej, powołując się na postanowienia § 10 Regulaminu zwolnień grupowych. W ocenie Sądu, od przyznanej powodowi odprawy należą się odsetki ustawowe za czas opóźnienia w zapłacie, liczone od następnego dnia po dniu rozwiązaniu umowy o pracę (art. 481 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Od wyroku Sądu pierwszej instancji strona pozwana wniosła apelację. Wyrokiem z dnia 29 września 2011 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten tylko sposób, że ustalił datę wymagalności odsetek ustawowych na dzień 13 sierpnia 2011 r., a w pozostałej części oddalił apelację, nie obciążając stron kosztami postępowania odwoławczego. Sąd drugiej instancji podzielił w całości ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy i uznał je za własne. W ramach uzupełniającego postępowania dowodowego Sąd odwoławczy ustalił dodatkowo, że z dniem 12 sierpnia 2011 r. powód utracił prawo do zasiłku dla bezrobotnych, zaś z dniem 16

września 2011 r. utracił status osoby bezrobotnej. Natomiast decyzją organu rentowego z dnia 13 września 2011 r. powód uzyskał prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 12 sierpnia 2011 r. Sąd Okręgowy podkreślił, że kwestią sporną w sprawie była ocena, czy powód zachował prawo do odprawy przewidzianej w § 24 układu zbiorowego pracy w sytuacji, gdy w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych (warunkującego nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego) układ zbiorowy z dniem 31 marca 2011 r. utracił moc obowiązującą. Zdaniem Sądu Okręgowego, ocena uprawnienia powoda do odprawy w związku przejściem na świadczenie przedemerytalne w sytuacji, gdy przestały obowiązywać postanowienia zakładowego prawa pracy gwarantujące mu to uprawnienie, co do zasady powinna zostać rozstrzygnięta w oparciu o intertemporalne reguły dotyczące kolizji norm prawnych. W świetle zasady *lex posteriori derogat legi priori* oznaczałoby to, że konsekwencją zmiany stanu prawnego w czasie trwania stosunku pracy jest związanie stron stosunku pracy nowymi przepisami od chwili ich wejścia w życie. Tego rodzaju konstrukcja rodziłaby dalszy skutek, zgodnie z którym pracownikowi przysługiwałoby prawo do świadczenia wynikającego z określonego aktu prawnego o tyle, o ile w dacie spełnienia przez niego wszystkich przesłanek świadczenia wynikających z tego aktu, nadal obowiązywałyby jego postanowienia. Dla oceny zmiany stanu prawnego decydujące jest więc kryterium daty wejścia w życie aktu prawnego. W rozpoznawanej sprawie oznaczałoby to, że powodowi przysługiwałoby prawo do odprawy w związku z przejściem na świadczenie przedemerytalne tylko wówczas, gdyby w dacie nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego nadal obowiązywało postanowienie § 24 układu zbiorowego pracy. W ocenie Sądu Okręgowego wykładnia dokonana wyłącznie w oparciu o regułę *lex posteriori derogat legi priori* prowadzi jednak do oczywiście niezasadnych rezultatów. Należy bowiem mieć na uwadze, że reguła ta nie wyczerpuje wszystkich przypadków rozstrzygnięcia kolizji intertemporalnej norm prawnych. Co najmniej równorzędną, jeśli "nie bardziej znaczącą", jest ogólna reguła *lex retro non agit* (art. 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.), w świetle której normy prawne nie mają mocy wstecznej. Opiera się ona na założeniu, że prawo w zasadzie powinno wpływać na stosunki prawne na przyszłość i że nie należy zmieniać - zwłaszcza na gorsze - sytuacji

prawnej podmiotu ukształtowanej pod rządami dawnych przepisów. Jednym z aksjologicznych aspektów zakazu retroakcji pozostaje również powinność ochrony praw nabytych. Ochrona praw nabytych może być odnoszona również do ochrony ekspektatyw, a więc praw przyszłych, *in statu nascendi*. Ochrona ekspektatyw jest możliwa pod warunkiem ustalenia, że zostały one maksymalnie ukształtowane. O tym, że danej osobie przysługuje ekspektatywa można mówić dopiero wówczas, gdy uprawniony spełni znaczną część przesłanek warunkujących uzyskanie przez niego prawa definitywnego stanowiącego punkt oceny prawnej ekspektatywy. Mając to na uwadze, Sąd Okręgowy wywiódł, że z chwilą rejestracji w urzędzie pracy celem uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego, powód nabył ekspektatywę tego świadczenia. Z tą chwilą nabył więc warunkowe, tymczasowe, prawo do świadczenia przedemerytalnego, natomiast ostatecznie prawo to ukształtowało się po 6-miesięcznym okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych i stało się dla niego świadczeniem wymagalnym. Według Sądu Okręgowego, należy zatem przyjąć, że już z chwilą rejestracji w urzędzie pracy, powód na podstawie § 24 układu zbiorowego pracy nabył prawo do odprawy w związku z przejściem na świadczenie przedemerytalne. To, że w okresie 6 miesięcy pobierania przez powoda zasiłku dla bezrobotnych przestał obowiązywać układ zbiorowy pracy wskutek wypowiedzenia go przez pozwanego pracodawcę, pozostaje indyferentne dla oceny roszczeń powoda. Późniejsza zmiana stanu prawnego, zgodnie z zasadą *lex retro non agit* nie mogła wywierać wpływu na ocenę prawa, które już powodowi przysługiwało, "jakkolwiek nie było jeszcze dostatecznie ukształtowane". Ponieważ powód nabył prawo do świadczenia przedemerytalnego w dniu 12 sierpnia 2011 r., to zobowiązanie pracodawcy wynikające z § 24 układu zbiorowego pracy stało się wymagalne dopiero w tej dacie. Niewykonanie zobowiązania w tym terminie oznacza obowiązek zapłaty odsetek od następnego dnia (13 sierpnia 2011 r.).

Od wyroku Sądu Okręgowego pozwana Spółka wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła naruszenie § 24 zakładowego układu zbiorowego pracy oraz art. 9 w związku z art. 241⁷ § 1 pkt 3 i art. 241⁷ § 2 i 3 k.p., wskutek uznania, że powód nabył prawo do odprawy z tytułu przejścia na świadczenie przedemerytalne z dniem 12 sierpnia 2011 r. w sytuacji, gdy od dnia 31 marca 2011 r. nie obowiązywały postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy. W

uzasadnieniu podstaw kasacyjnych pozwana wywiodła w szczególności, że "przejście na świadczenie przedemerytalne" w obecnym stanie prawnym następuje w wyniku wydania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzji potwierdzającej nabycie prawa do tego świadczenia. Skoro pisemnym oświadczeniem z dnia 1 grudnia 2010 r. pozwana Spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem ze skutkiem na dzień 31 stycznia 2011 r., to powód mógł uzyskać status osoby bezrobotnej najwcześniej z dniem 1 lutego 2011 r. Z kolei dokonane przez pracodawcę w dniu 4 marca 2009 r. wypowiedzenie układu zbiorowego pracy ze skutkiem na dzień 31 marca 2011 r. spowodowało, że jednorazowa odprawa przedemerytalna przewidziana w układzie zbiorowym obowiązywała w ściśle określonym przedziale czasowym (od 19 lutego 2001 r. do 31 marca 2011 r.). To zaś oznacza, że Sąd Okręgowy nietrafnie uznał nabycie przez powoda prawa do odprawy przedemerytalnej, gdyż "w dacie wyrokowania" już nie obowiązywało postanowienie układowe przewidujące prawo do tego świadczenia. Dodatkowo Spółka podniosła, że Sąd Okręgowy, przyjmując, iż powodowi należą się odsetki od dnia 13 sierpnia 2011 r. ustalił dla nich samodzielny byt prawny, pozostający w całkowitym oderwaniu od świadczenia głównego (odprawy). Znamienne jest, że orzeczenie Sądu pierwszej instancji "zapadło w dacie", w której uprawniony organ jeszcze nie stwierdził nabycia przez powoda prawa do świadczenia przedemerytalnego. Z tej też przyczyny zmianę przez Sąd Okręgowy orzeczenia Sądu pierwszej instancji należy uznać za "wyłączenie kosmetyczną" i w dodatku całkowicie nieuprawnioną, gdyż powód nabył prawo do świadczenia przedemerytalnego z dniem 12 sierpnia 2011 r., a więc bezspornie już dawno po zakończeniu okresu obowiązywania w pozwanej Spółce zakładowego układu zbiorowego pracy (31 marca 2011 r.). Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego i poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w całości oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji, ewentualnie o uchylenie obydwu wyroków i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w części dotyczącej odprawy pieniężnej związanej z uzyskaniem uprawnień do świadczeń przedemerytalnych w wysokości 12.585,70 zł z ustawowymi odsetkami, a ponadto o zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona, bowiem (w ostatecznym rozrachunku, mimo wielu niedoskonałości argumentacji) trafnie zarzuca naruszenie przepisów prawa materialnego wskazanych w jej podstawie (§ 24 układu zbiorowego pracy oraz art. 9 w związku z art. 241⁷ § 1 pkt 3 i art. 241⁷ § 2 i 3 k.p.), w szczególności przez uznanie, że powód nabył prawo do odprawy z dniem 12 sierpnia 2011 r. wskutek nabycia z tym dniem prawa do świadczenia przedemerytalnego, mimo że wcześniej, po dniu 31 marca 2011 r. w pozwanej Spółce nie obowiązywały już postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy, w tym zwłaszcza § 24 układu stanowiący podstawę prawną nabycia odprawy. Z wiążących Sąd Najwyższy ustaleń faktycznych (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wynika, że rozwiązanie z powodem stosunku pracy z przyczyn "organizacyjnych" nastąpiło z dniem 31 stycznia 2011 r., natomiast prawo do świadczenia przedemerytalnego powód nabył w dniu 12 sierpnia 2011 r. W dacie rozwiązania stosunku pracy obowiązywały jeszcze postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy, przewidujące w § 24 uprawnienie do otrzymania odprawy przedemerytalnej, choć było wiadome (pewne), że przestaną one obowiązywać z dniem 31 marca 2011 r., czyli z upływem 24-miesięcznego okresu wypowiedzenia postanowień układowych.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego nie rozważano dotychczas przesłanek nabycia takiej odprawy pieniężnej, jak w rozpoznawanej sprawie, związanej z przejściem na świadczenie przedemerytalne (odprawy przedemerytalnej). Istnieje jednak analogia między taką odprawą a odprawą emerytalną i rentową, przesłanki nabycia których były przedmiotem szeregu orzeczeń dotyczących, w szczególności związku między ustaniem stosunku pracy a nabyciem przez pracownika prawa do tych świadczeń, a więc odnoszących do pojęcia "przejścia" na emeryturę lub rentę. Na wstępie należy zauważyć w tym orzecznictwie rozróżnienie przejścia na emeryturę i przejścia na rentę. W odniesieniu do przejścia na emeryturę utrwalony jest pogląd, że wszystkie przesłanki prawa do emerytury muszą być spełnione w momencie rozwiązania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1990 r., I PR 284/90, LEX nr 79947). Dotyczy to w szczególności osiągnięcia odpowiedniego wieku uprawniającego do emerytury. Na przykład w

wyroku z dnia 6 października 2004 r., I PK 694/03 (OSNP 2005 nr 11, poz. 155) Sąd Najwyższy przyjął, że pracownikowi samorządowemu nie przysługuje odprawa emerytalna w sytuacji, gdy wiek emerytalny osiągnął po rozwiązaniu stosunku pracy, choćby nastąpiło to w czasie pobierania zasiłku chorobowego (podobnie wyrok z dnia 4 października 2006 r., II PK 14/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 273). Zdaniem Sądu Najwyższego w takiej sytuacji występuje przypadkowy związek czasowy między ustaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury i wobec tego nie mamy do czynienia z "przejściem na emeryturę" w rozumieniu art. 92¹ § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 149/10, LEX nr 794983).

Inaczej przedstawiają się przesłanki nabycia prawa do odprawy rentowej a w szczególności wykładnia pojęcia "przejścia na rentę" (z tytułu niezdolności do pracy, poprzednio rentę inwalidzką). W uchwale Sądu Najwyższego z dnia 29 maja 1989 r., III PZP 19/89 (OSNCP 1990 nr 4-5, poz. 61) stwierdzono, że odprawa z tytułu przejścia na rentę przysługuje pracownikowi także wówczas, gdy pracownik uzyskał rentę nie z dniem zakończenia stosunku pracy, lecz po upływie okresu pobierania zasiłku chorobowego, z powodu choroby rozpoczętej w czasie zatrudnienia a zakończonej po rozwiązaniu umowy o pracę przez pracodawcę. Podobnie w uzasadnieniu uchwały z dnia 4 czerwca 1991 r., I PZP 17/91, (OSNCP 1992 nr 3, poz. 37) wywieziono, że pojęcie "przejścia na rentę lub emeryturę" powinno być interpretowane przede wszystkim w kategoriach obiektywnych, a więc przy uwzględnianiu, czy ostatecznie pracownik korzysta z renty po zaprzestaniu zatrudnienia, nie zaś subiektywnie, przez uznanie, iż rozstrzygające są jego początkowe intencje. Z ustawowego zwrotu "przechodzenie na rentę inwalidzką" nie wynika, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy w każdym wypadku ma być zamiar uzyskania przez pracownika renty. Wystarczy, gdy zachodzi określone następstwo w czasie lub też związek czasowy między rozwiązaniem stosunku pracy a uzyskaniem renty, bez konieczności dowodzenia, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy był zamiar przejścia, czy chęć "odesłania" pracownika na rentę. Ważne jest więc jedynie zachowanie określonego następstwa w czasie między rozwiązaniem stosunku pracy a uzyskaniem renty. Zasadniczo zdarzenia te powinny następować bezpośrednio po sobie, ale na uwadze należy mieć także

wyjątki, w których uzyskanie prawa do renty inwalidzkiej jest bezpośrednio poprzedzone okresem choroby, na którą pracownik zapadł jeszcze przed rozwiązaniem stosunku pracy (podobnie w uchwale z dnia 2 marca 1994 r., I PZP 4/94, OSNAPiUS 1994 nr 2, poz. 24). W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyraża się generalne zapatrywanie, że przewidziany w przepisach regulujących prawo do odprawy "związek" między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do renty inwalidzkiej może mieć nie tylko charakter przyczynowy, czasowy, ale także funkcjonalny, zatem odprawa nie musi przysługiwać jedynie wtedy, gdy pracownik przechodzi na rentę inwalidzką bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy, albowiem odprawa przysługuje pracownikowi w związku z nabyciem prawa do renty, a nie pracownikowi, który nabył już prawo do świadczenia (por. wyrok z dnia 23 listopada 1993 r., I PRN 111/93, OSNCP 1994 nr 12, poz. 243). Związek funkcjonalny zachodzi, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje wprawdzie przed ustaleniem prawa do świadczenia, ale jego przyznanie jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej ustanie zatrudnienia, stąd za datę przejścia na emeryturę lub rentę należy uważać albo datę rozwiązania stosunku pracy po uprzednim przyznaniu pracownikowi świadczenia, albo datę przyznania świadczenia, jeżeli nastąpiło to po rozwiązaniu stosunku pracy (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2003 r., I PK 257/02, OSNP 2004 nr 15, poz. 267). Pracownik nabywa prawo do odprawy także wtedy, gdy złożył wniosek o świadczenie w czasie nieprzerwanego pobierania zasiłku chorobowego po ustaniu stosunku pracy, a prawo do niego nabył bezpośrednio po wyczerpaniu okresu zasiłkowego. W takiej sytuacji pracownik nabywa prawo do odprawy nie z datą rozwiązania stosunku pracy, lecz w dacie, od której przyznano mu świadczenie; ta ostatnia jest datą przejścia na rentę i zarazem terminem wymagalności odprawy, który z natury rzeczy nie może nastąpić przed dniem powstania roszczenia o to świadczenie (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2011 r., III PK 18/10, OSNP 2012 nr 5-6, poz. 65). Za odosobnione należy uznać poglądy - których Sąd Najwyższy w składzie orzekającym nie podziela - że roszczenie o zapłatę odprawy rentowej jest wymagalne od dnia rozwiązania stosunku pracy, także wtedy, gdy decyzja przyznająca rentę została wydana później (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 kwietnia 1998 r., I PKN 508/97, OSNAPiUS

1999 nr 8, poz. 267) oraz że prawo do odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 92¹ § 1 k.p. ocenia się według stanu prawnego obowiązującego w dniu ustania stosunku pracy i w tym dniu powinny być spełnione przesłanki nabycia prawa do renty (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 r., II PK 20/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 230).

Ostatecznie należy przyjąć, że przesłankami nabycia prawa do odprawy rentowej są rozwiązanie stosunku pracy, przyznanie prawa do renty i związek funkcjonalny między nimi. Przyznanie prawa do renty może więc nastąpić po pewnym czasie od ustania stosunku pracy, byle między nimi występował związek funkcjonalny. Prawo do odprawy powstaje w chwili spełnienia wszystkich jego przesłanek, a więc w dacie przyznania prawa do renty, jeżeli następuje to po pewnym czasie od rozwiązania stosunku pracy. Należy to odpowiednio odnieść do - będącej przedmiotem rozpoznania - odprawy przedemerytalnej, czyli odprawy w związku z przejściem na świadczenie przedemerytalne. Za przesłanki nabycia tego prawa należy uznać rozwiązanie stosunku pracy, przy czym nie musi ono nastąpić z powodu przejścia na takie świadczenie (niekonieczny jest związek przyczynowy między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem świadczenia przedemerytalnego). Drugą przesłanką prawa do tej odprawy jest przyznanie świadczenia przedemerytalnego, a trzecią związek funkcjonalny między rozwiązaniem stosunku pracy a uzyskaniem tego świadczenia. Prawo do takiej odprawy przedemerytalnej powstaje po spełnieniu wszystkich wskazanych przesłanek, a więc w dacie nabycia świadczenia przedemerytalnego. Nie jest tym samym trafny - wielokrotnie podnoszony przez pozwaną - pogląd, że niemożliwe było nabycie przez powoda prawa do odprawy, gdyż świadczenie przedemerytalne uzyskał on po upływie ponad 6-ciu miesięcy od ustania stosunku pracy. Gdyby w dacie nabycia przez powoda prawa do świadczenia przedemerytalnego obowiązywał układ zbiorowy pracy stanowiący podstawę prawną odprawy przedemerytalnej, to powód (w tej dacie) nabyłby prawo do tej odprawy. Podstawowym problemem w rozpoznawanej sprawie jest nie tyle to, że prawo do świadczenia przedemerytalnego powód nabył dopiero po upływie kilku miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy, ale to, że w dniu nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego (w dniu 12 sierpnia 2011 r., czyli w dniu, w którym powód

nabyłby prawo do odprawy przedemerytalnej) nie obowiązywała już podstawa prawna nabycia tej odprawy (układ zbiorowy pracy już nie obowiązywał).

Dlatego też Sąd Okręgowy zastosował konstrukcję ochrony praw podmiotowych słusznie nabytych w ramach maksymalnie ukształtowanej ekspektatywy. Na wstępie należy zauważyć, że Sąd drugiej instancji nie przedstawił w tym zakresie jasnej i spójnej koncepcji. Pojęcie ekspektatywy Sąd odnosi zarówno do nabycia prawa do odprawy, jak i prawa do świadczenia przedemerytalnego, podczas gdy chodzi wyłącznie o ekspektatywę nabycia prawa do odprawy przedemerytalnej. Stosując reguły interpretacyjne *lex posterior derogat legi priori* oraz *lex retro non agit*, Sąd nie wskazuje, o jaką to ustawę późniejszą i niedziałającą wstecz chodzi. Tymczasem w występującym stanie faktycznym i prawnym, doszło do rozwiązania obowiązującego u strony pozwanej układu zbiorowego pracy na skutek jego wypowiedzenia przez pracodawcę (art. 241⁷ § 1 pkt 3 k.p.), a nie przez wejście w życie nowych przepisów (nowego układu lub aneksu do obowiązującego układu). Wydaje się, że Sąd Okręgowy potraktował czynność pracodawcy polegającą na wypowiedzeniu układu zbiorowego pracy analogicznie, jak wejście w życie nowych przepisów zmieniających (derogujących) przepisy dotychczasowe. Przyjęcie takiej koncepcji (o ile w ogóle jest możliwe) z pewnością wymagałoby znacznie bardziej pogłębionej analizy. Wreszcie, Sąd Okręgowy - choć tego nie wysłowił - tak naprawdę dokonał oceny zgodności wypowiedzenia przez pracodawcę układu zbiorowego pracy (traktowanego jako przepis prawny) z Konstytucją RP, a ściślej z jej art. 2 i wyprowadzaną z niego zasadą ochrony praw słusznie nabytych, odnoszoną do maksymalnie ukształtowanej ekspektatywy nabycia prawa podmiotowego. Nie wyjaśnił jednak, czy i na jakich zasadach, taka ocena jest możliwa. Rozstrzygnięcie tych bardzo skomplikowanych problemów prawnych nie jest niezbędne w rozpoznawanej sprawie, gdyż należy uznać, iż - w okolicznościach faktycznych sprawy i dotyczącym ich stanie prawnym - ekspektatywa nabycia przez powoda prawa do odprawy przedemerytalnej nie miała charakteru maksymalnie ukształtowanej.

W zaskarżonym wyroku Sąd Okręgowy powołał się na wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 listopada 1998 r., SK 7/98 (OTK 1998 nr 7, poz. 114), w uzasadnieniu którego wyjaśniono znaczenie pojęcia "ekspektatywa maksymalnie

ukształtowanej" (por. również orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z dnia 11 lutego 1992 r., K 14/91, OTK 1992 nr 1, poz. 7; z dnia 28 kwietnia 1999 r., K 3/99, OTK 1999 nr 4, poz. 73, Przegląd Sejmowy 1999 nr 5, s. 183, z glosą P. Czarnego, LEX/el 2010 z glosą W. Drobnego; z dnia 22 czerwca 1999 r., K 5/99, OTK 2000 nr 5, poz. 100 oraz z dnia 4 stycznia 2000 r., K 18/99, OTK 2000 nr 1, poz. 1) i Sądu Najwyższego z dnia 17 września 2007 r., III UK 51/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 328; OSP 2009 nr 10, poz. 111, z glosą K. Stopki; z dnia 9 marca 2011 r., III UK 83/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 99 oraz z dnia 5 maja 2011 r., II PK 282/10, OSNP 2012 nr 11-12, poz. 140). Według tej utrwalonej wykładni, ekspektatywa maksymalnie ukształtowana to sytuacja, w której wprawdzie nie doszło do wydania aktu przyznającego prawo ani stwierdzającego przysługiwanie prawa, ale spełnione zostały wszystkie przesłanki warunkujące nabycie danego prawa, a brakuje tylko ostatniego - możliwego do spełnienia w relatywnie nieodległym czasie - etapu decydującego o definitywnym przejściu prawa podmiotowego na oczekującego (np. mimo spełnienia wszystkich warunków nabycia prawa do emerytury uprawniony nie zgłosił jedynie wniosku o przyznanie tego świadczenia).

W piśmiennictwie (por. na przykład M. Jackowski: Ekspektatywa jako przedmiot ochrony konstytucyjnej, PiP 2007 nr 11, s. 93, D. Dzienisiuk: Ekspektatywy praw emerytalno-rentowych w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego, PiZS 2004 nr 8, s. 2) wskazuje się, że ekspektatywami są oczekiwania prawne, sytuacje prowadzące do powstania (nabycia) prawa podmiotowego. Występują one tylko wtedy, gdy powstanie (nabycie) prawa podmiotowego nie dokonuje się jednocześnie, ale wymaga spełnienia wielu warunków, realizowanych w pewnych odstępach czasu, sukcesywnie. Aby można było mówić o ekspektatywie, przynajmniej jedna z przesłanek nabycia prawa podmiotowego musi zostać spełniona, a co najmniej jedna - nie. Ochroną konstytucyjną obejmuje się tylko ekspektatywy ukształtowane maksymalnie, co przykładowo w odniesieniu do świadczeń emerytalno-rentowych oznacza, że spełnione zostały niemal wszystkie przesłanki nabycia prawa, w szczególności przesłanka upływu wymaganego prawem okresu (składkowego, nieskładkowego lub wieku) niezbędnego do uzyskania prawa. U podstaw zasady ochrony praw (słusznie) nabytych z jednej strony leży wartość konstytucyjna, jaką jest

bezpieczeństwo prawne (i związana z nim pewność prawa), zaś z drugiej strony wartości te nie mogą być rozumiane jako postulat prawa niezmiennego. W rezultacie trafnie podnosi się, że zasada ochrony praw nabytych chroni wyłącznie te uprawnienia, które usprawiedliwiają przekonanie obywatela o ich trwałości. Tym bardziej ochronie konstytucyjnej podlegają wyłącznie ekspektatywy, co do których w sposób racjonalny można zakładać, iż powinny doprowadzić do nabycia praw podmiotowych w zakresie wynikającym z ekspektatywy.

Według przepisów ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, prawo do tego świadczenia przysługuje osobie spełniającej jedną z 6 przesłanek wymienionych w art. 2 ust. 1, ale dopiero po upływie co najmniej 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, pod warunkiem, że spełnia ona łącznie następujące przesłanki: 1) nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna, 2) w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych oraz 3) złożyła wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych. Nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego (poza spełnieniem przesłanki z art. 2 ust. 1 ustawy) nie zależy więc wyłącznie od zarejestrowania się jako bezrobotny, pobierania przez co najmniej 6 miesięcy zasiłku dla bezrobotnych (upływu czasu) oraz złożenia wniosku o przyznanie świadczenia w odpowiednim terminie (okoliczności zależnych od woli byłego pracownika). Prawo do tego świadczenia zależy też od okoliczności niezależnej od woli osoby ubiegającej o nie, a sprowadzającej się do nieotrzymania w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych. Jeżeli ubiegający się o świadczenie otrzyma jedną ze wskazanych propozycji i odmówi (bez uzasadnionej przyczyny) jej przyjęcia, to świadczenia przedemerytalnego nie nabędzie. Nie uzyska też świadczenia, gdy propozycję zatrudnienia przyjmie.

Z ustaleń faktycznych sprawy wynika, że powód spełnił przesłanki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego w dniu 12 sierpnia 2011 r., a tym samym w tym dniu spełnił ostatnią przesłankę prawa do odprawy przedemerytalnej. W tym dniu układ zbiorowy pracy, którego § 24 stanowił podstawę prawną odprawy przedemerytalnej, już nie obowiązywał (od ponad czterech miesięcy), gdyż rozwiązał się z dniem 31 marca 2011 r. Ekspektatywa nabycia przez powoda prawa do odprawy przedemerytalnej nie była maksymalnie ukształtowana ani w dniu rozwiązania stosunku pracy (31 stycznia 2011 r.), ani w dniu zarejestrowania w urzędzie pracy, ani (co jest najważniejsze) w dniu rozwiązania się układu zbiorowego pracy (31 marca 2011 r.). Po rozwiązaniu układu powód, aby spełnić ostatnią przesłankę prawa do odprawy, musiał jeszcze spełnić pozostałe przesłanki prawa do świadczenia przedemerytalnego. Musiał więc nie tylko złożyć w odpowiednim terminie wnioski o to świadczenie, ale pobierać jeszcze przez okres ponad czterech miesięcy zasiłek dla bezrobotnych, a przede wszystkim nie otrzymać w tym czasie propozycji odpowiedniego zatrudnienia, co było od niego niezależne. Nadto, w dniu rozwiązania stosunku pracy powoda (31 stycznia 2011 r.) było oczywiste (praktycznie pewne), że układ zbiorowy pracy rozwiąże się z dniem 31 marca 2011 r., a więc, że wykluczone jest spełnienie przez niego przesłanek nabycia świadczenia przedemerytalnego (upływ 6-ciu miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych). Nie istniały więc racjonalne przesłanki usprawiedliwiające przekonanie o trwałości stanu prawnego, pozwalające zakładać, że ekspektatywa uzyskania prawa do odprawy przedemerytalnej, doprowadzi do nabycia tego prawa zgodnie z treścią ekspektatywy.

Z przedstawionych względów na podstawie art. 398¹⁵ § 1 oraz art. 108 § 2 k.p.c. zaskarżony wyrok podlegał uchyleniu a sprawa przekazaniu Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.