

POSTANOWIENIE

Dnia 24 stycznia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Krzysztof Rączka

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z wniosku J. N.
przeciwko Starostwu Powiatowemu w K.
o odprawę emerytalną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 stycznia 2017 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w O.
z dnia 16 kwietnia 2015 r., sygn. akt [...],

na podstawie art. 398¹⁷ § 1 k.p.c. odracza wydanie orzeczenia i
przekazuje do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi Sądu
Najwyższego następujące zagadnienie prawne:

**"Czy pracownikowi samorządowemu przysługuje
jednorazowa odprawa z art. 36 ust. 2 oraz art. 38 ust. 3, 4 i 5
ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach
samorządowych (obecny jednolity tekst: Dz.U. z 2016, poz. 902) w
przypadku rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 k.
p. ?"**

UZASADNIENIE

Przedstawione w postanowieniu zagadnienie prawne powstało na tle następującego stanu faktycznego.

J. N. domagał się od Starostwa Powiatowego w K. kwoty 32.832 zł tytułem odprawy emerytalnej w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 19 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa, gdyż powód został zwolniony z pracy dyscyplinarnie (18 stycznia 2011 r.), przed dniem przyznania mu prawa do emerytury (23 lutego 2011 r.).

Wyrokiem z dnia 9 stycznia 2015 r., sygn. akt [...], Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O. oddalił powództwo.

Wyrokiem z dnia 16 kwietnia 2015 r., sygn. akt [...], Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O. oddalił apelację powoda; zmienił zaskarżony wyrok jedynie w części dotyczącej kosztów procesu.

Sąd ustalił, że J. N. był zatrudniony w Starostwie Powiatowym w K. od 9 lutego 1999 r. Z dniem 30 czerwca 1999 r. został powołany na stanowisko sekretarza powiatu. Stosunek nawiązany na podstawie powołania przekształcił się z dniem 1 stycznia 2009 r. w umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Pismem z dnia 7 grudnia 2010 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, a w dniu 18 stycznia 2011 r. pozwany złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Powód odwołał się do Sądu od tych decyzji pracodawcy. Wyrokiem z dnia 10 października 2012 r. Sąd Rejonowy w O. oddalił powództwo w zakresie zwolnienia dyscyplinarnego (żądania przywrócenia do pracy), natomiast uznał, że wypowiedzenie naruszało przepisy dotyczące ochrony osób w wieku przedemerytalnym (art. 39 k.p.) i zasądził od Starostwa Powiatowego w K. na rzecz J. N. kwotę 16.416 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę. Apelacja od powyższego wyroku została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego w O. z dnia 31 stycznia 2013 r. w sprawie o sygnaturze akt V Pa 2/13.

Z dniem 1 stycznia 2011 r. powód (ur. 1 stycznia 1946 r.) spełnił przesłanki warunkujące nabycie prawa do emerytury. 24 lutego 2011 r. powód wystąpił do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z wnioskiem o przyznanie prawa do emerytury. Decyzją z dnia 28 czerwca 2011 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. przyznał J. N. emeryturę od dnia 23 lutego 2011 r. (od dnia ustania zasiłku chorobowego).

Sąd uznał, że – w sytuacji, gdy rozwiązanie stosunku pracy powoda nastąpiło na skutek skutecznego oświadczenia pracodawcy, złożonego w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. – brak jest związku pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę, co oznacza bezzasadność żądania zasądzenia odprawy.

Dokonując analizy art. 36 ust. 2 oraz art. 38 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych Sąd doszedł do wniosku, że przepisy te stanowią *lex specialis* w stosunku do regulacji zawartej w art. 92¹ § 1 k.p. Według Sądu drugiej instancji zasadnicza różnica pomiędzy tymi przepisami dotyczy wysokości należnej odprawy, natomiast pomimo nieco odmiennego sformułowania wskazanych przepisów w odniesieniu do przesłanek nabycia prawa do odprawy, w istocie są one takie same, tj. w obu wypadkach musi istnieć związek pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy, a przejściem na emeryturę, rozumianym jako zmiana statusu danej osoby z pracownika, względnie pracownika-emeryta lub pracownika-rencisty na status wyłącznie emeryta lub rencisty. Jako wyjątek od zasady, że odprawa przysługuje pracownikowi w wypadku przejścia na emeryturę, występuje sytuacja, gdy ustanie stosunku pracy następuje w wyniku jego rozwiązania bez wypowiedzenia z winy pracownika, gdyż wówczas nie zachodzi związek pomiędzy ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę, nawet jeżeli pracownik spełniał przesłanki do nabycia świadczenia emerytalnego. Odprawa emerytalna jest co do zasady swoistą gratyfikacją za długoletnią pracę. Nie ma uzasadnionych podstaw do przyjęcia, że gratyfikacja taka przysługuje pracownikowi od pracodawcy, u którego nie wykonywał on swoich obowiązków w sposób prawidłowy, lecz ciężko je naruszył, co doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Taka właśnie sytuacja nastąpiła w wypadku powoda – w związku z tym brak podstaw do przyznania mu odprawy, pomimo, iż w dacie ustania stosunku pracy spełniał on przesłanki do nabycia prawa

do emerytury. Sąd podkreślił, że nie występuje tu także ścisły związek czasowy pomiędzy ustaniem stosunku pracy a rozpoczęciem pobierania emerytury przez powoda. Stosunek pracy powoda został rozwiązany w wyniku oświadczenia pracodawcy z dnia z 18 stycznia 2011 r., natomiast powód złożył wniosek o emeryturę dopiero w dniu 24 lutego 2011 r., a świadczenie zostało mu przyznane od dnia 23 lutego 2011 r.

Sąd Okręgowy wskazał, że powoływany w apelacji powoda przepis § 9 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2014 r., poz. 1786) nie stanowi samodzielnej podstawy nabycia prawa do odprawy, lecz określa datę wypłaty świadczenia, którą jest co do zasady dzień ustania stosunku pracy. Gdyby przyjąć, iż odnosi się on także do podstawy nabycia prawa do świadczenia, to w kontekście omawianych wyżej przepisów należałoby przyjąć, iż przejście pracownika na emeryturę/rentę, stanowiące podstawę nabycia prawa do odprawy, musiałoby nastąpić najpóźniej z chwilą ustania stosunku pracy, co oznacza, iż w tej dacie pracownik musiałby nie tylko spełniać przesłanki nabycia prawa do emerytury/renty, ale również być uprawniony do pobierania takiego świadczenia. Samo spełnienie przesłanek do nabycia świadczenia emerytalnego lub rentowego nie powoduje zmiany statusu z pracownika na emeryta/rencistę, gdyż pracownik spełniający przesłanki do nabycia świadczenia nie musi z niego korzystać, ani nawet ubiegać się o potwierdzenie jego uprawnień przez organ rentowy, lecz kontynuować aktywność zawodową, podejmując zatrudnienie u innego pracodawcy lub własną działalność gospodarczą. W sytuacji, gdy powód w dacie ustania stosunku pracy spełniał wprawdzie przesłanki nabycia prawa do emerytury, ale nie był uprawniony do jej pobierania (świadczenie zostało mu przyznane dopiero od 23 lutego 2011 r.), taka interpretacja powyższego przepisu przemawiałaby dodatkowo za odmową przyznania mu odprawy.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego powód zaskarżył skargą kasacyjną, zarzucając naruszenie: art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych w związku z art. 32 ust. 1 i ust. 2 Konstytucji RP przez niewłaściwą wykładnię normy wyrażonej w art. 38 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych, wyrażającą się w przyjęciu, iż sposób rozwiązania

umowy o pracę ma wpływ na prawo do odprawy emerytalnej; - art. 36 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych przez jego błędną wykładnię, wyrażającą się w przyjęciu, iż związek czasowy pomiędzy ustaniem stosunku pracy a rozpoczęciem pobierania emerytury musi mieć charakter ścisły, a zatem brak tej ścisłości stoi na przeszkodzie przyznaniu odprawy, wbrew literalnemu brzmieniu powołanej normy prawnej.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (obecny jednolity tekst: Dz.U. z 2016, poz. 902) pracownikowi samorządowemu przysługuje (między innymi) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

Stosownie do art. 38 (ust. 3, 4, 5) tej ustawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości: 1) po 10 latach pracy - dwumiesięcznego wynagrodzenia; 2) po 15 latach pracy - trzymiesięcznego wynagrodzenia; 3) po 20 latach pracy - sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Wynagrodzenie to oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Przedmiotem kontrowersji jest zawarte w pierwszym cytowanym przepisie art. 36 ust. 2 określenie „w związku z przejściem na emeryturę”. Denotacja tej relacji jest wieloznaczna. „Przejście na emeryturę” jest wyrażeniem potocznym; ani ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych ani ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych nie posługuje się takim określeniem.

Ustawa w art. 36 ust. 2 nie mówi o „rozwiązaniu stosunku pracy” w związku z przejściem na emeryturę, jednak wykładnia językowa wskazuje, że chodzi o sytuację, gdy pracownik przestaje utrzymywać się z wynagrodzenia za pracę (rozwiązuje stosunek pracy) i przechodzi na utrzymanie z emerytury. Przemawia za tym również treść art. 103a ustawy emerytalnej, w myśl którego prawo do emerytury ulega zawieszeniu bez względu na wysokość przychodu uzyskiwanego przez emeryta z tytułu zatrudnienia kontynuowanego bez uprzedniego rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą, na rzecz którego wykonywał je bezpośrednio przed dniem nabycia prawa do emerytury, ustalonym w decyzji organu rentowego.

Relevantny jest także przepis § 9 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2014 r., poz. 1786) – stanowiący, że jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

Kodeks pracy nie zawiera definicji „ustania stosunku pracy”. Posługuje się nim w 3 przypadkach, nie wyjaśniając, czy rozumie przez to rozwiązanie stosunku pracy (art. 30 k.p.) czy niektóre sytuacje wygaśnięcia stosunku pracy (art. 63 i następane k.p.). Ponieważ jednak w myśl § 9 rozporządzenia RM jednorazowa odprawa jest wypłacana w dniu zakończenia stosunku pracy, należy uznać, że nabycie prawa do emerytury musi poprzedzać dzień zakończenia stosunku pracy. Nie można więc przyjąć, że dniem wymagalności odprawy emerytalnej jest późniejszy dzień nabycia prawa do emerytury, wynikający z decyzji organu emerytalnego. Przyjmując koniunkcję art. 36 ust. 2 ustawy oraz § 9 rozporządzenia RM należałoby uznać, że rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem samorządowym w trybie dyscyplinarnym (art. 52 § 1 k.p.) uniemożliwia przyznanie mu prawa do odprawy emerytalnej, gdyż decyzja ZUS ustalająca prawo do emerytury wydana została w okresie późniejszym niż „ustanie stosunku pracy”.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 kwietnia 2015 r. w sprawie II PK 136/14 (LEX nr 1666017) przypomniał, że związek między ustaniem stosunku pracy a przejściem na rentę inwalidzką lub emeryturę jest ujmowany szeroko w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Nabycie prawa do jednego z tych świadczeń, nie musi wobec tego stanowić przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Związek między

rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury lub renty może mieć charakter przyczynowy (rozwiązanie stosunku pracy następuje dlatego, że pracownikowi przysługuje prawo do świadczenia), czasowy (rozwiązanie stosunku pracy zbiega się w czasie z nabyciem prawa do świadczenia niezależnie od przyczyny rozwiązania stosunku pracy), bądź czasowo-przyczynowy (przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest nabycie prawa do emerytury lub renty i rozwiązanie następuje w chwili przyznania świadczenia). Między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do świadczenia może zachodzić także związek funkcjonalny, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje przed spełnieniem warunków uprawniających do emerytury lub renty inwalidzkiej, ale nabycie prawa do jednego z tych świadczeń i przyznanie świadczenia po ustaniu zatrudnienia jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej rozwiązanie stosunku pracy.

W odniesieniu do odprawy emerytalnej (inaczej niż w stosunku do odprawy rentowej) ukształtował się jednak dominujący pogląd, zgodnie z którym, w razie przejścia na emeryturę, warunkiem istnienia związku między rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę jest spełnienie przez pracownika warunków nabycia emerytury w momencie rozwiązywania stosunku pracy. Jeśli bowiem w dacie rozwiązania stosunku pracy pracownik nie osiągnął wieku emerytalnego albo nie spełniał innych przesłanek nabycia świadczenia, to późniejsze spełnienie tych warunków i wystąpienie o przyznanie emerytury nie pozostaje w związku z wcześniej dokonanym rozwiązaniem stosunku pracy. Dotyczy to wypadków, gdy (były) pracownik między ustaniem stosunku pracy a nabyciem uprawnień emerytalnych był bezrobotny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 142/10, LEX nr 794983), pobierał świadczenie przedemerytalne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2006 r., II PK 14/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 273) albo zasiłek chorobowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2004 r., I PK 694/03, OSNP 2005 nr 11, poz. 155; 6 października 2004 r., I PK 694/03, OSNP 2005 nr 11, poz. 155). Natomiast w odniesieniu do odprawy rentowej, utrwalony jest w orzecznictwie pogląd, że związek między przejściem na rentę i ustaniem stosunku pracy jest w pewnych sytuacjach zachowany, nawet gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje przed spełnieniem warunków nabycia prawa do renty. Jeśli bowiem pracownik stał się niezdolny do

pracy w czasie zatrudnienia, a tylko ze względu na pobieranie zasiłku chorobowego po rozwiązaniu stosunku pracy nie dochodziło do wypłaty renty, to zasadne jest uznanie, że "przejście na rentę" następuje w wyniku rozwiązania stosunku pracy.

Jednocześnie jednak Sąd Najwyższy, w cytowanym aktualnie wyroku, zaakceptował pogląd, że związek czasowy lub funkcjonalny między rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę zostaje zachowany w pewnych wypadkach także wtedy, gdy spełnienie warunków uzyskania emerytury nastąpiło po rozwiązaniu stosunku pracy, jeśli spełnienie wszystkich przesłanek nabycia prawa do emerytury nie nastąpiło w dniu rozwiązania stosunku pracy, lecz w niedalekiej przyszłości po tej. W niektórych sytuacjach związek ten nie ma bowiem wówczas charakteru przypadkowego. Należy zatem uznać, że związek czasowy lub funkcjonalny między rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę zostaje zachowany w pewnych wypadkach także wtedy, gdy spełnienie wszystkich przesłanek nabycia prawa do emerytury nie nastąpiło przed rozwiązaniem stosunku pracy, lecz w niedalekiej przyszłości po tej dacie, a z okoliczności sprawy wynika, że rozwiązanie stosunku pracy doprowadziło do skorzystania przez pracownika z przysługujących mu uprawnień z ubezpieczenia społecznego.

W wyroku tym Sąd Najwyższy słusznie zwrócił uwagę, że wykładnia art. 92¹ k.p. (zawierającego analogiczne unormowanie) w odniesieniu do istnienia związku między rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę w wypadku rozwiązania stosunku z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych nie jest jednoznaczna.

W tym kontekście należy wskazać, że Sąd Najwyższy wyroku z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 81/00 (OSNP 2002/11/265, M.Prawn. 2002/13/609) wyraził pogląd, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy (art. 55 § 1¹ k.p.) nie może być uznane za ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę (art. 92¹ § 1 k.p.), wobec czego pracownikowi nie przysługuje odprawa pieniężna, choćby przed rozwiązaniem stosunku pracy posiadał ustalone prawo do emerytury.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2001 r., I PKN 414/00 (OSNP 2003/6/151) przyjęto, że wygaśnięcie umowy o pracę wskutek porzucenia pracy nie

jest ustaniem stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na emeryturę (rentę).

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2011 r., III PK 48/11 (LEX nr 1238104) wskazuje, że gdy pracodawca rozwiązuje z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych stosunek pracy nie ustaje w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę, choćby spełniał on warunki do nabycia takiego świadczenia. Nie można zatem podzielić stanowiska, iż odprawa emerytalna ze względu na swoją powszechność przysługuje w każdym przypadku ustania stosunku pracy, jeśli tylko po takim ustaniu pracownik zacznie korzystać ze świadczeń emerytalnych.

Również w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2013 r., II PK 60/13 (LEX nr 1421809) wyrażono pogląd, że odprawa emerytalna, mimo że jest świadczeniem powszechnym (art. 92¹ k.p.), to jednak stanowi określoną gratyfikację, przede wszystkim za staż pracy (emerytalny), ale także za właściwe wykonywanie pracy. Jeżeli dochodzi do ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków, to rozwiązanie z takiej przyczyny stosunku pracy może nie uzasadniać przyznania prawa do odprawy emerytalnej, czyli pozytywnego stwierdzenia, że stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę. Prawo do odprawy emerytalnej wynika z "ustania" zatrudnienia, gdy pracodawca zawiera ugodę sądową i odstępuje od rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Pozytywna przesłanka prawa do odprawy emerytalnej spełnia się również wtedy, gdy pracownik przechodzi na emeryturę w związku z ustaniem stosunku pracy.

W ocenie obecnego składu Sądu Najwyższego pod uwagę należałoby wziąć również treść art. 38 ust. 5 ustawy, z którego wynika, że do obliczenia wysokości odprawy emerytalnej bierze się wszystkie zakończone stosunki pracy, a więc również te zakończone rozwiązaniem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. Skoro ustawodawca nie wyciąga negatywnych konsekwencji z tak zakończonych okresów pracy, to również rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym nie musi determinować pozbawienia prawa do odprawy emerytalnej w przypadku istnienia tylko związku temporalnego między ustaniem stosunku pracy a stwierdzeniem nabycia prawa do emerytury.

Mając powyższe okoliczności na względzie Sąd Najwyższy powziął wątpliwości, czy unormowanie art. 36 ust. 2 ustawy zawiera jedynie prostą implikację, polegającą na nabyciu prawa do odprawy emerytalnej po uzyskaniu korzystnej dla pracownika decyzji organu emerytalnego i rozwiązaniu z tej przyczyny stosunku pracy, czy też możliwe jest nabycie prawa do odprawy emerytalnej w przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 k.p., jeżeli przed tym dniem pracownik ukończył uprawniający do emerytury wiek emerytalny, a stwierdzenie nabycia prawa do emerytury nastąpiło w bliskim związku czasowym, po zakończeniu pobierania zasiłku chorobowego, dlatego na podstawie art. 398¹⁷ § k.p.c. przedstawił do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi tego Sądu zagadnienie prawne jak w postanowieniu.

/km/