

Sygn. akt III PZP 1/17

UCHWAŁA

składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego

Dnia 28 czerwca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Józef Iwulski (przewodniczący)
SSN Bohdan Bieniek
SSN Bogusław Cudowski
SSN Jolanta Frańczak (sprawozdawca)
SSN Piotr Prusinowski
SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca, uzasadnienie)
SSN Romualda Spyt

Protokolant Agnieszka Górnicz-Mulcahy
z udziałem Prokuratora Prokuratury Krajowej Wojciecha
Kasztelana

w sprawie z powództwa J. N.
przeciwko Starostwu Powiatowemu w K.
o odprawę emerytalną,
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 28 czerwca 2017 r., zagadnienia prawnego przedstawionego do
rozstrzygnięcia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego postanowieniem z
dnia 24 stycznia 2017 r., sygn. akt II PK 316/15,

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 r., poz. 902) w przypadku rozwiązania stosunku
pracy na podstawie art. 52 § 1 k.p.?

podjął uchwałę:

**Rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1
k.p. nie wyklucza prawa pracownika samorządowego do**

jednorazowej odprawy emerytalnej przewidzianej w art. 36 ust. 2 w związku z art. 38 ust. 3 i 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2016 r., poz. 902).

UZASADNIENIE

Sąd Najwyższy rozpoznający w składzie trzyosobowym sprawę o sygn. akt II PK 316/15 uznał, że w sprawie ujawniło się zagadnienie, wymagające zajęcia stanowiska przez Sąd Najwyższy procedujący w składzie siedmiu sędziów, dotyczące rozstrzygnięcia 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 (jednolity tekst: Dz. U. z 2016 r., poz. 902) w przypadku rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 k.p. W związku z powyższym, postanowieniem z dnia 24 stycznia 2017 r. Sąd Najwyższy rozpoznający sprawę w składzie trzyosobowym odroczył wydanie orzeczenia i przekazał do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego przywołane w komparycji niniejszej uchwały zagadnienie prawne.

Przedstawione zagadnienie prawne wyłoniło się na tle następującego stanu faktycznego.

Powód J. N. wniósł pozew, którym dochodził od pozwanego 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 (z dniem 18 stycznia 2011 r.), przed dniem przyznania mu prawa do emerytury, co nastąpiło 23 lutego 2011 r.

Wyrokiem z dnia 9 stycznia 2015 r., sygn. akt IV P (...), Sąd Rejonowy w O. oddalił powództwo w całości.

Następnie, wyrokiem z dnia 16 kwietnia 2015 r., sygn. akt V Pa (...), Sąd Okręgowy w O. zmienił zaskarżony wyrok jedynie w części dotyczącej kosztów procesu, oddalając apelację powoda w pozostałym zakresie.

Sądy ustaliły, 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.

Powód zaskarżył obie decyzje pracodawcy. Wyrokiem z dnia 10 października 2012 r. Sąd Rejonowy w O. oddalił powództwo w zakresie zwolnienia dyscyplinarnego, natomiast uwzględnił powództwo w zakresie wypowiedzenia umowy o pracę, bowiem 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. sygn. akt V Pa (...).

Od dnia 1 stycznia 2011 r. powód spełniał 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).

Sądy przyjęły, że ponieważ rozwiązanie stosunku pracy powoda nastąpiło na skutek skutecznego oświadczenia pracodawcy, złożonego w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., to 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 Okręgowy stwierdził, że przepisy te stanowią *lex specialis* stosunku do regulacji zawartej w art. 92¹ § 1 k.p. W ocenie Sądu odwoławczego 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. Wyjątkiem od zasady, że odprawa przysługuje pracownikowi w wypadku przejścia na emeryturę, jest 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 było podstaw do przyznania mu odprawy, mimo że w dacie ustania stosunku pracy spełniał on przesłanki do nabycia prawa do emerytury.

Sąd zwrócił również uwagę, że w przypadku powoda nie występuje ścisły związek czasowy pomiędzy ustaniem stosunku pracy a rozpoczęciem pobierania emerytury przez powoda. Stosunek pracy powoda został bowiem rozwiązany w wyniku oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika z dnia z 18 stycznia 2011 r., natomiast wniosek o emeryturę powód złożył dopiero w dniu 24 lutego 2011 r., a świadczenie zostało mu przyznane od dnia 23 lutego 2011 r.

Sąd Okręgowy wskazał ponadto, że powołany w apelacji 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, w ocenie Sądu Okręgowego, że przejście pracownika na emeryturę/rentę, stanowiące podstawę nabycia prawa do

odprawy, musiałoby nastąpić najpóźniej z chwilą ustania stosunku pracy, co oznacza, że 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 bowiem 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 może nadal 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, taka interpretacja powyższego przepisu przemawiałaby, zdaniem Sądu drugiej instancji, dodatkowo za odmową przyznania mu odprawy.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego powód zaskarżył skargą kasacyjną, zarzucając naruszenie:

1. 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;

2. 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 jej oddalenie.

Sąd Najwyższy w składzie trzyosobowym uzasadniając decyzję o przedstawieniu zagadnienia prawnego do rozpoznania powiększonemu składowi tego Sądu wskazał, że zgodnie z art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych pracownikowi samorządowemu przysługuje, między innymi, jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

Na podstawie art. 38 ust. 3, 4, 5 ustawy o pracownikach samorządowych w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:

1. dwumiesięcznego wynagrodzenia po 10 latach pracy;
2. trzymiesięcznego wynagrodzenia po 15 latach pracy;
3. sześciomiesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy.

Wynagrodzenie oblicza się tak, jak 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.

W ocenie zwykłego składu Sądu Najwyższego przedmiotem kontrowersji jest zawarte w pierwszym cytowanym przepisie art. 36 ust. 2 określenie „w związku z przejściem na emeryturę”. Sąd Najwyższy wskazał na wieloznaczność tego sformułowania. „Przejście na emeryturę” jest wyrażeniem potocznym i 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.

Sąd Najwyższy, przekazując przedmiotowe zagadnienie prawne do rozpoznania powiększonemu składowi tego Sądu, wskazał także na przepis § 9 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania

pracowników samorządowych (Dz. U. z 2014 r., poz. 1786), który precyzuje, 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 następne k.p.). Ponieważ jednak w myśl § 9 rozporządzenia Rady Ministrów 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 Rady Ministrów 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 spełnianie 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. W przytoczonym wyroku zaakceptowano jednak również 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 tym dniu. 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.

Ponadto w uzasadnieniu postanowienia wskazano na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 81/00 (OSNP 2002 nr 11, poz. 265, M.Prawn. 200(...)/609), w którym wyrażono 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.

Z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2001 r., I PKN 414/00 (OSNP 2003 nr 6, poz. 151) przyjęto, że wygaśnięcie umowy o pracę wskutek porzucenia pracy nie jest ustaniem stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na emeryturę (rentę). Podobnie w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2011 r., III PK 48/11 (LEX nr 1238104) oceniono, że w wyniku rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych stosunek pracy nie ustaje w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę, choćby pracownik spełniał warunki do nabycia takiego świadczenia. Nie można zatem podzielić stanowiska, że 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.

Następnie wskazano, że Sąd Najwyższy także w wyroku z dnia 26 listopada 2013 r., II PK 60/13 (LEX nr 1421809) wyraził pogląd, zgodnie z którym odprawa emerytalna, mimo że jest świadczeniem powszechnym, to jednak stanowi określony gratyfikację, przede wszystkim za staż pracy, 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 ugody 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 składu Sądu Najwyższego, który przedstawił zagadnienie prawnie w niniejszej sprawie, należy również wziąć pod rozwagę treść art. 38 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych, 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.

Skład powiększony Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozważania dotyczące odpowiedzi na zagadnienie przedstawione przez zwykły skład Sądu Najwyższego zacząć należy od zastanowienia się nad charakterem odprawy emerytalnej.

W tym kontekście istotnym jest, że początkowo odprawa należna pracownikowi z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę nie miała powszechnego charakteru, a była raczej świadczeniem branżowym, przewidzianym jedynie dla wybranych grup pracowników. Dopiero dodany do Kodeksu pracy, ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) art. 92¹ k.p. spowodował, że odprawa emerytalno-rentowa ma charakter jednorazowy i powszechny.

Oceniając istotę tego świadczenia należy stwierdzić, że ma ono charakter świadczenia *quasi* socjalnego związanego z przejściem pracownika na emeryturę i ma na celu ułatwienie mu przystosowania się do nowych warunków, tezę taką sformułował już zresztą Sąd Najwyższy w kontekście regulacji układowych i branżowych, przewidujących prawo do odprawy emerytalnej (por. uchwały Sądu

Najwyższego z dnia 2 marca 1994 r., I PZP 4/94, OSNAPiUS 1994 nr 2, poz. 24; z dnia 31 maja 1989 r., III PZP 52/88, OSNCP 1989 nr 12, poz. 190).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazywano również, że odprawa nie spełnia funkcji wychowawczej, lecz ma charakter kompensacyjny (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2009 r., II PK 238/08, LEX nr 707872). Istotne jest, że odprawa emerytalno-rentowa nie należy do kategorii wynagrodzenia za pracę, ale jest innym świadczeniem związanym z pracą. Stanowi należność związaną z zakończeniem jej wykonywania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2009 r., II PK 109/09, LEX nr 558294 i powołane tam orzeczenia).

Wobec zmiany charakteru omawianego świadczenia, Sąd Najwyższy uznał za uzasadnione mniej restryktywne interpretowanie przesłanek prawa do odprawy z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę, gdyż odprawa ta stała się świadczeniem powszechnym (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2000 r., I PKN 700/99, OSNAPiUS 2001 nr 15, poz. 486). W związku z powyższym w orzecznictwie pojawiła się teza, że pozbawienie pracownika tego świadczenia mogłoby nastąpić w razie zaistnienia przeszkody, określonej wyraźnie w przepisach prawa pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2003 r., I PK 223/02, Prokuratura i Prawo - dodatek 2004 nr 1, poz. 41).

Godzi się jednak również zauważyć, że Sąd Najwyższy wskazywał w niektórych swoich orzeczeniach również na bardziej złożony charakter odprawy emerytalno-rentowej, wskazując, że odprawa ta, mimo że jest świadczeniem powszechnym, to jednak stanowi określony gratyfikację, przede wszystkim za staż pracy, ale także za właściwe wykonywanie pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2013 r., II PK 60/13, LEX nr 1421809). Wydaje się, że w przypadku pracowników samorządowych dodatkowym argumentem za takim określeniem charakteru odprawy jest również norma zawarta w art. 38 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych, zgodnie z którą wysokość odprawy jest zróżnicowana i zależy od stażu pracy.

Reasumując tę część rozważań, Sąd Najwyższy w składzie siedmiu sędziów, rozpoznający przedmiotową sprawę stanął na stanowisku, zgodnie z którym odprawa emerytalno-rentowa ma przede wszystkim powszechny, *quasi* socjalny charakter. Jest świadczeniem kompensacyjnym, mającym na celu zmniejszenie

niedogodności dla pracownika związanych z zakończeniem zatrudnienia i przejściem na emeryturę, zawierającym jednak w sobie pewne elementy gratyfikacji za dotychczas wykonywaną pracę.

Nie sposób rozstrzygnąć przedmiotowej kwestii bez odniesienia się i dokonania wykładni relewantnych przepisów prawa.

Zgodnie z art. 36 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych, pracownikowi takiemu przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, a także dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach. Z kolei w myśl art. 38 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi 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.

Następnie art. 38 ust. 4 ustawy wskazuje, że wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2 i 3, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Natomiast ust. 5 tego artykułu stanowi, że do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej i 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.

Analizę przytoczonych powyżej przepisów zacząć należy od rozważenia znaczenia użytego w treści tych przepisów sformułowania, zgodnie z którym odprawa przysługuje w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy. Kwestia wykładni pojęcia „przejścia na emeryturę”, użytego w tych przepisach była już przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego, który słusznie stwierdził, że zamiana statusu pracownika lub pracownika - emeryta na status wyłącznie emeryta jest przejściem na emeryturę w rozumieniu art. 92¹ § 1 k.p. jak i art. 38 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych. Następuje ono

zawsze i tylko przez ustanie stosunku pracy. Dopóki bowiem trwa stosunek pracy osoba pobierająca emeryturę nie przestaje być pracownikiem. Ani nabycie przez pracownika prawa do emerytury, ani przyznanie świadczenia, ani nawet jej wypłata nie stanowią zdarzeń powodujących ustanie zatrudnienia. Pracownik pobierający emeryturę w czasie nieprzerwanie trwającego stosunku pracy przechodzi więc na emeryturę dopiero po ustaniu tego zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2011 r., I PK 269/10, LEX nr 1001282; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2007 r., III PK 40/07, LEX nr 338805; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2002 r., I PKN 346/01, Prawo Pracy 2003 r. z. 1, s 35; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2013 r., II PK 14/13, LEX nr 1388658). Dotychczasowe stanowisko Sądu Najwyższego w tym zakresie jest słuszne i nie wymaga zmiany. Nie ulega bowiem wątpliwości, że kluczową przesłanką nabycia prawa do emerytury jest zamiana statusu pracownika (względnie statusu pracownika-emeryta), na status emeryta, przyjęcie odmiennej koncepcji mogłoby bowiem prowadzić do wielokrotnego nabywania prawa do odprawy emerytalnej przez tego samego pracownika, pomimo dalszego wykonywania przez niego pracy. A zatem kwestię tę należy uznać za jednoznacznie rozstrzygniętą w istniejącym orzecznictwie i co do zasady, nie budzącą wątpliwości.

Kluczowa dla rozstrzygnięcia przedmiotowego zagadnienia jest wykładnia „związku” w jakim musi pozostawać ustanie stosunku pracy z przejściem na emeryturę, aby pracownik mógł nabyć prawo do jednorazowej odprawy z tego tytułu. Jeszcze na gruncie poprzednio obowiązującej ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst Dz.U z 2001 r., nr 142, poz. 1593 ze zm.) Sąd Najwyższy przyjął koncepcję, zgodnie z którą pojęcie „związku” ustania stosunku pracy z przejściem na emeryturę lub rentę należy interpretować szeroko, a zatem w taki sposób, że związkiem tym może być związek czasowy, związek przyczynowy, jak również związek funkcjonalny, przy czym możliwe są również kombinacje różnych związków w zależności od sytuacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 1993 r., I PRN 111/93, OSNC 1994 nr 12, poz. 243). Wykładnia ta zachowała aktualność pomimo wejścia w życie nowej ustawy o pracownikach samorządowych. Podzielić należy pogląd wyrażony

ostatnio w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2015 r., II PK 136/14 (LEX nr 1666017), zgodnie z którym 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 (por. także orzecznictwo przywołane w powołanym wyroku Sądu Najwyższego). We wspomnianym wyroku Sąd Najwyższy wyraził również 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 dacie.

Należy również zwrócić uwagę na treść uchwały Sądu Najwyższego z dnia 6 sierpnia 1998 r., III ZP 22/98 (OSNAPiUS 1998 nr 24, poz. 713), w której Sąd Najwyższy uznał, że związek między ustaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do renty lub emerytury może mieć nie tylko charakter przyczynowy lub czasowy, ale także funkcjonalny. Ten normatywny związek jest rozumiany w ten sposób, że gdyby nie ustanie stosunku pracy, to pracownik spełniający warunki uprawniające do renty lub emerytury nie wystąpiłby o przyznanie jednego z tych świadczeń. Dlatego pojęcie przejścia na rentę lub emeryturę interpretowane jest w kategoriach obiektywnych, co oznacza, że nie jest ważny zamiar pracownika skorzystania z tych świadczeń lecz rzeczywisty, obiektywny skutek w postaci skorzystania z przyznanego świadczenia rentowego lub emerytalnego w związku z ustaniem

stosunku pracy (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 4 czerwca 1991 r., I PZP 17/91, OSNCP 1992 z. 3, poz. 37). Dalej Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 174/99 (OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 86) podkreślił, że związek rozwiązania stosunku pracy z przejściem na emeryturę może mieć charakter przyczynowy, czasowy, funkcjonalny albo mieszany - w praktyce najczęściej przyczynowo-czasowy lub czasowofunkcjonalny. Przejście na emeryturę nie musi być zatem jedyną, wyłączną i bezpośrednią przyczyną rozwiązania stosunku pracy. Odprawa przysługuje z uwagi na fakt przejścia na emeryturę, niezależnie od przyczyn, które legły u podstaw rozwiązania stosunku pracy (zob. także wyrok z dnia 2 marca 2010 r., II PK 239/09, LEX nr 585781). Związek funkcjonalny zachodzi, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje wprawdzie przed ustaleniem prawa do świadczenia emerytalnego, ale jego przyznanie jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej ustanie zatrudnienia (wyrok z dnia 6 maja 2003 r., I PK 257/02, OSNP 2004 nr 15, poz. 267 oraz z dnia 25 maja 2016 r., II PK 130/15, Monitor Prawa Pracy, 2016 nr 8, s. 420-421).

Podzielając przytoczoną powyżej linię orzecniczą Sądu Najwyższego, dotyczącą szerokiego rozumienia związku w jakim pozostawać ma ustanie stosunku pracy z przejściem na emeryturę, należy rozważyć, czy wpływ na istnienie takiego związku ma sposób rozwiązania stosunku pracy.

W dotychczasowym orzecnictwie Sądu Najwyższego niejednokrotnie przyjmowano wprost, że wygaśnięcie umowy o pracę wskutek porzucenia pracy nie jest ustaniem stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na emeryturę (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2001 r., I PKN 414/00, OSNP 2003 nr 6, poz. 151), 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 (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 81/00, OSNAPiUS 2002 nr 11, poz. 265) i w końcu, 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 (tak postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2011 r., III PK 48/11, LEX nr 1238104; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2013 r., II PK 60/13, LEX nr 1421809). Jednak 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.

Jak więc wynika z przytoczonego powyżej orzecznictwa, Sąd Najwyższy przyjmował, że pewne sposoby rozwiązania umowy o pracę, w tym rozwiązanie bez wypowiedzenia z winy pracownika, wyłączają możliwość uznania, że pozostają one w związku z przejściem pracownika na emeryturę.

Stanowisko takie, w interesującym nas w świetle przedstawionego zagadnienia prawnego zakresie, wydaje się jednak zbyt rygorystyczne, nie można bowiem odgórnie założyć, że rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 k.p. nigdy nie będzie pozostawało w związku z przejściem pracownika na emeryturę. W tym kontekście należy zwrócić uwagę również na drugą, przeciwną w stosunku do opisanej powyżej, linię orzecznictwa Sądu Najwyższego. W istniejącym orzecznictwie możemy się bowiem spotkać również z tezą, że pracownik samorządowy nabywa prawo do odprawy pieniężnej przy przechodzeniu na emeryturę (art. 21 ust. 1 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych w związku z art. 28 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych) co znaczy, że do nabycia tego prawa wystarczające jest przejście na emeryturę pozostające w związku czasowym z ustaniem zatrudnienia. Skoro pracownikowi samorządowemu przysługuje jednorazowa odprawa przy przejściu na emeryturę, to do nabycia prawa do tego świadczenia konieczne jest tylko przejście na emeryturę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2001 r., PKN 172/00, OSNAPIUS 2002 nr 16, poz. 380). Podobnie w wyroku z dnia 16 listopada 2001 r., I PKN 670/00 (OSNP 2003 nr 19, poz. 465), Sąd Najwyższy wskazał, że nie ma uzależnienia prawa do

odprawy od sposobu rozwiązania stosunku pracy (także przyczyny). Przesłankami nabycia prawa do odprawy emerytalnej przez urzędnika państwowego (pracownika samorządowego) jest więc ustanie (rozwiązanie, wygaśnięcie) stosunku pracy i pozostające z nim w związku czasowym uzyskanie statusu emeryta (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2004 r., I PK 694/03, OSNP 2005 nr 11, poz. 155). Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym przedstawione powyżej zagadnienie prawne podziela tę drugą argumentację.

W dalszej części niniejszych rozważań należy wskazać na słuszną tezę zaprezentowaną w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2011 r., I PK 269/10 (LEX nr 1001282). W orzeczeniu tym Sąd Najwyższy przypomniał, że przesłanką nabycia prawa do odprawy przez pracownika samorządowego jest istnienie związku między ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę lub rentę. Związek ustania stosunku pracy z przejściem na emeryturę lub rentę nie jest tym samym, czym rozwiązanie stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę. A zatem przejście pracownika na emeryturę nie musi być bezpośrednią przyczyną rozwiązania stosunku pracy, jeżeli ustanie stosunku pracy pozostawało w związku czasowym lub funkcjonalnym z przejściem na emeryturę. Odnosząc to do stanu faktycznego sprawy, na tle którego wyłoniło się rozważane zagadnienie prawne, należy dostrzec, że choć przejście pracownika na emeryturę nie stanowiło przyczyny rozwiązania stosunku pracy, które nastąpiło w trybie, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., to jednak niewątpliwie pozostawało z nim w związku czasowym, bowiem powód nabył w przedmiotowej sprawie prawo do emerytury około miesiąc po rozwiązaniu stosunku pracy, a już wcześniej spełnił warunki niezbędne do nabycia prawa do emerytury, jak również w pewnym sensie pozostawało z nim w związku funkcjonalnym. Nie ulega bowiem wątpliwości, że powód nie zdecydowałby się na przejście na emeryturę, gdyby nie zwolnienie dyscyplinarne. W takiej sytuacji, gdy ustanie stosunku pracy pozostaje w związku czasowym i funkcjonalnym z przejściem pracownika na emeryturę, zbyt daleko idące byłoby uznanie, że pracownik nie nabywa prawa do odprawy emerytalnej z uwagi na sposób rozwiązania stosunku pracy, który zgodnie z literalnym brzmieniem przepisów, nie stanowi negatywnej przesłanki nabycia tego prawa.

Warto podkreślić, że art. 38 ust. 5 obecnie obowiązującej ustawy o pracownikach samorządowych wskazuje, że do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej i 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. Przepis ten nie wyłącza zatem z kategorii okresów zatrudnienia, od których zależy nabycie prawa do odprawy emerytalnej, tych okresów, które zakończone zostały rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Przyjmując zatem, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. automatycznie oznacza, że pracownikowi nie należy się jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę (rentę), doprowadzilibyśmy do absurdalnej sytuacji, gdy okresy zatrudnienia zakończone w tym trybie wliczałyby się do okresów pracy uprawniających do nabycia prawa do odprawy emerytalnej, jednak prawo to byłoby wyłączone z uwagi na tryb rozwiązania stosunku pracy. Tymczasem wykładnia przywołanych przepisów wskazuje na to, że nie było intencją prawodawcy różnicowanie sytuacji pracowników w kontekście prawa do odprawy w związku z przejściem na emeryturę (rentę) i odmienne traktowanie okresów zatrudnienia ze względu na sposób rozwiązania stosunku pracy. Nie jest dopuszczalne modyfikowanie norm prawnych i wprowadzanie dodatkowych przesłanek nabycia prawa do odprawy emerytalnej, nie przewidzianych w przepisach ustawy, w drodze orzeczeń sądowych.

W tym miejscu warto zwrócić uwagę na treść art. 3 pkt 4 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (jednolity tekst: Dz. U. z 2016 r., poz. 2217), w którym wyraźnie wskazano, że pracownik nie nabywa prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w przypadku rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Podobnie, na podstawie art. 39 ust. 2 pkt 3 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2013 r., poz. 1384 ze zm.), odprawa z tytułu odwołania dyrektora przedsiębiorstwa państwowego stosunku pracy nie przysługuje, gdy odwołanie nastąpiło m. in. z przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy

pracownika. Z powołanych przepisów można zatem wyprowadzić wniosek, że ustawodawca, w przypadku gdy chce pozbawić pracowników prawa do odprawy lub innych świadczeń związanych z pracą z uwagi na sposób rozwiązania z nimi stosunku pracy, to wyraźnie wskazuje takie przypadki w treści przepisów.

Należy także wziąć pod uwagę, że te same okoliczności i te same naruszenie przez pracownika jego podstawowych obowiązków może stanowić bądź podstawę do wypowiedzenia stosunku pracy, bądź do jego rozwiązania bez wypowiedzenia z winy pracownika i wybór sposobu rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem należałoby w takim wypadku wyłącznie do pracodawcy. Przyjmując przy tym rygorystyczne podejście, zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. implikuje brak prawa do otrzymania odprawy emerytalnej, pracownik w stosunku do którego pracodawca wybrał właśnie ten sposób rozwiązania umowy o pracę nie miałby prawa do tej odprawy. Prowadziłoby to do sytuacji, gdy wyłącznie od uznania pracodawcy, który zdecydowałby się na zastosowanie bardziej lub mniej rygorystycznego sposobu rozwiązania stosunku pracy, zależałoby prawo pracownika do otrzymania jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę. Różnicowałoby to w sposób nieuzasadniony sytuację pracowników, których uprawnienia przyznane ustawowo zależałyby wyłącznie od woli pracodawcy.

Na zakończenie rozważań dotyczących prawa do odprawy należy wskazać jeszcze, że fakt, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. nie wyłącza samo w sobie prawa do odprawy w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę nie oznacza jeszcze, że pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę w tym trybie zawsze taką odprawę otrzyma. Pamiętać bowiem należy, że roszczenie pracownika, który dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków lub też w inny sposób doprowadził do powstania możliwości skorzystania przez pracodawcę z rozwiązania umowy o pracę w trybie „dyscyplinarnym”, będzie podlegało ocenie sądu przez pryzmat art. 8 k.p. Sądy będą zatem mogły, po przeanalizowaniu okoliczności całej sprawy, dojść do wniosku, że roszczenie pracownika narusza społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa lub też zasady współżycia społecznego w świetle naruszeń jakich się dopuścił, w takiej sytuacji sądy winne zatem oddalić roszczenie pracownika.

W związku z powyższym Sąd Najwyższy podjął uchwałę o treści podanej w sentencji.

r.g.