



Sygn. akt II PK 149/10

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 lutego 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Halina Kiriło (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa S. C.

przeciwko A.-B. S.A.

o zapłatę odprawy emerytalnej,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 lutego 2011 r.,

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

z dnia 4 lutego 2010 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu
Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 4 lutego 2010 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy oddalił apelację pozwanej „A. – B.” SA wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 23 listopada 2009 r. zasądzającego na rzecz powoda S. C. kwotę 37.236 zł tytułem odprawy emerytalnej.

Sąd odwoławczy przyjął za własne ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy, zgodnie z którymi S. C. był zatrudniony u strony pozwanej w okresie od 15 marca 1965 r. do 30 czerwca 2007 r., ostatnio na stanowisku kierownika produkcji. Obowiązujący u strony pozwanej Układ Zbiorowy Pracy z września 2001 r. przewidywał w § 13 ust. 1, że pracownikom odchodzącym na emeryturę lub rentę inwalidzką przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości określonej w ust. 2-5 § 13 tego Układu. Od 21 grudnia 2006 r. u strony pozwanej wprowadzono Regulamin Programu Dobrowolnych Odejść. Zgodnie z działem IV pkt 1 tego regulaminu, pracownikom, którzy chcieliby rozwiązać stosunek pracy ze spółką w ramach Programu Dobrowolnych Odejść, przysługiwały odprawy i dodatkowe odszkodowania, w tym odprawa za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, dodatkowe odszkodowanie za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, dodatkowe odszkodowanie za staż pracy, a także odprawa emerytalna, wypłacana wyłącznie tym pracownikom, którzy po rozwiązaniu stosunku pracy będą uprawnieni do świadczeń emerytalnych. Wypłata odchodzącym pracownikom należnych kwot odpraw i odszkodowań następowała najpóźniej w dniu rozwiązania stosunku pracy. W dniu 12 lutego 2007 r. powód wystąpił do pracodawcy z inicjatywą rozwiązania stosunku pracy na warunkach określonych w Regulaminie Programu Dobrowolnych Odejść, a dnia 26 lutego 2007 r. strony zawarły porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2007 r. w trybie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) na warunkach określonych w Programie Dobrowolnych Odejść. W związku z rozwiązaniem stosunku pracy powodowi przysługiwały następujące świadczenia pieniężne:

- odprawa pieniężna na zasadach określonych ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w wysokości 14.040 zł;
- dodatkowe odszkodowanie liczone jako iloczyn 6 miesięcy oraz średniego wynagrodzenia pracownika, w wysokości 39.000 zł;
- dodatkowe odszkodowanie za staż pracy, obliczone zgodnie z zasadami zawartymi w Regulaminie Dobrowolnych Odejść, w wysokości 18.200 zł.

Wśród świadczeń pieniężnych, jakie przysługiwały powodowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, strony nie przewidziały odprawy emerytalnej. Powód po rozwiązaniu stosunku pracy ze stroną pozwaną nie podjął zatrudnienia, zarejestrował się w Powiatowym Urzędzie Pracy jako bezrobotny. Na mocy decyzji ZUS z dnia 20 maja 2008 r. nabył prawo do emerytury z dniem 8 maja 2008 r.

Sąd Okręgowy podzielił również ocenę prawną zaprezentowaną przez Sąd pierwszej instancji, stwierdzając że uregulowane w art. 92¹ k.p. prawo pracownika do odprawy emerytalnej zależy od wystąpienia wskazanych przesłanek w postaci: spełnienia przez pracownika warunków do nabycia świadczenia emerytalnego, ustania stosunku pracy, zmiany statusu pracownika na osobę pobierającą świadczenie emerytalne oraz istnienia związku między ustaniem stosunku pracy a przejściem pracownika na emeryturę. „Przejście na emeryturę” w rozumieniu art. 92¹ k.p., według Sądu odwoławczego, oznacza zmianę statusu pracownika lub pracownika – emeryta na status emeryta. Przewidziana w tym przepisie odprawa emerytalna przysługuje pracownikowi, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w związku z tak rozumianym przejściem pracownika na emeryturę. Zdaniem Sądu Okręgowego, powód zakończył zaś wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy i stał się wyłącznie emerytem, a zatem nastąpił rzeczywisty skutek zmiany statusu powoda z pracownika na emeryta. Bez znaczenia jest to, że powód bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy nie nabył uprawnień emerytalnych, bowiem zaistniało następstwo w czasie między rozwiązaniem stosunku pracy a uzyskaniem prawa do emerytury. Odprawa emerytalna ma charakter powszechny i według Sądu drugiej instancji, każdy pracownik, który przechodzi na emeryturę, przynajmniej raz w życiu powinien otrzymać odprawę z tego tytułu.

Strona pozwana zaskarżyła powyższy wyrok skargą kasacyjną, podnosząc zarzut naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię przepisu art. 92¹ § 1 k.p w związku z postanowieniami § 13 ust. 1 Układu Zbiorowego Pracy z września 2001 r., co polegało na przyjęciu przez Sąd pierwszej i drugiej instancji stanowiska, że powodowi przysługuje odprawa pieniężna w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych, pomimo że pomiędzy rozwiązaniem z powodem umowy o pracę w dniu 30 czerwca 2007 r. a nabyciem przez niego prawa do emerytury z dniem 8 maja 2008 r. brak było związku czasowego, przyczynowego, czasowo – przyczynowego lub funkcjonalnego.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, a także rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Według ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, stosunek pracy z powodem został rozwiązany z dniem 30 czerwca 2007 r., zaś prawo do emerytury przyznano mu od 8 maja 2008 r., bowiem dopiero wówczas uzyskał uprawnienia emerytalne. Regulamin Programu Dobrowolnych Odejść dla Pracowników PPF A. SA – załącznik do uchwały zarządu Nr 1/1221/06 z 21 grudnia 2006 r. - stanowił w dziale IV pkt 1 lit d, że pracownicy, rozwiązujący ze spółką stosunki pracy na podstawie tego regulaminu i uprawnieni po rozwiązaniu stosunku pracy do świadczeń emerytalnych, otrzymają odprawę emerytalną w wysokości ustalonej zgodnie z przepisami obowiązującymi u pracodawcy na dzień 15 stycznia 2007 r., tj. zgodnie z § 13 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Kompanii Spirytusowej „V.” z września 2001 r., według którego pracownikom odchodzącym na emeryturę lub rentę inwalidzką przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości tam określonej. Przesłanką nabycia prawa do tego świadczenia było zatem „uprawnienie do świadczeń emerytalnych po rozwiązaniu stosunku pracy”, czyli istnienie związku między rozwiązaniem stosunku pracy i nabyciem tych uprawnień w rozumieniu art. 92¹ § 1 k.p., zgodnie z którym odprawa przysługuje pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty lub emerytury z tytułu ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę lub

emeryturę. Związek rozwiązania stosunku pracy z przejściem na emeryturę lub rentę nie jest tym samym, czym rozwiązanie stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę. Nabycie prawa do jednego z tych świadczeń, a właściwie przyznanie go, nie musi wobec tego stanowić przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Związek między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury lub renty może mieć charakter czasowy (rozwiązanie stosunku pracy zbiega się w czasie z nabyciem prawa do świadczenia niezależnie od przyczyny rozwiązania stosunku pracy), przyczynowy (rozwiązanie stosunku pracy następuje dlatego, że pracownikowi przysługuje prawo do świadczenia) 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 (w istocie przyczynowo-czasowy) - rozwiązanie stosunku pracy następuje wprawdzie przed ustaleniem prawa do świadczenia, ale przyznanie świadczenia jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej ustanie zatrudnienia (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 29 maja 1989 r., III PZP 19/89, OSNCP 1990 nr 4-5, poz. 61 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 1993 r., I PRN 111/93, OSNCP 1994 nr 12, poz. 243). Dlatego odprawa przysługuje pracownikowi, z którym stosunek pracy został rozwiązany w okresie niezdolności do pracy, jeżeli nabył prawo do renty z tego tytułu bezpośrednio po wyczerpaniu okresu zasiłkowego (por. uchwały Sądu Najwyższego: z dnia 4 czerwca 1991 r., I PZP 17/91, OSNCP 1992 nr 3, poz. 37; OSP 1992 z. 3, poz. 53; z dnia 19 sierpnia 1992 r., I PZP 50/92, niepubl.; z dnia 7 stycznia 2000 r., III ZP 18/99, OSNP 2000 nr 24, poz. 888). Jak jednak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 6 października 2004 r., I PK 694/03 (OSNP 2005 nr 11, poz. 155) i z dnia 4 października 2006 r., II PK 14/06 (OSNP 2007 nr 19 – 20, poz. 273), takie poglądy dotyczą odprawy rentowej (a nie emerytalnej) i znajdują uzasadnienie w tym, że przesłanki nabycia prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy były spełnione przed rozwiązaniem stosunku pracy. Pracownik stał się bowiem niezdolny do pracy w czasie zatrudnienia, a tylko ze względu na pobieranie zasiłku chorobowego po rozwiązaniu stosunku pracy nie dochodziło do wypłaty renty. Zasadne było w tej sytuacji uznanie, że „przejście na

rentę" następowało w wyniku rozwiązania stosunku pracy. Podobnej wykładni nie można jednak przyjąć względem sytuacji, w której w momencie rozwiązania stosunku pracy pracownik nie spełnia warunków do nabycia prawa do emerytury określonych w obowiązujących przepisach. W takim stanie pobieranie - w okresie pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury - zasiłku chorobowego (por. przytoczone powyżej wyroki Sądu Najwyższego w sprawach I PK 694/03 i II PK 14/06), świadczenia przedemerytalnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2003 r., I PK 257/02, OSNP 2004 nr 15, poz. 267), czy też posiadanie w tym okresie statusu osoby bezrobotnej – co odnosi się do powoda w niniejszej sprawie - nie ma żadnego związku z nabyciem prawa do emerytury, które następuje wprawdzie w pewnym związku czasowym z rozwiązaniem stosunku pracy, ale jest to związek całkowicie przypadkowy. Taki przypadkowy związek czasowy między ustaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury nie może być potraktowany jako „przejście na emeryturę” w rozumieniu art. 92¹ § 1 k.p. Podobny pogląd (wprawdzie dotyczący innego stanu prawnego i dlatego inaczej uzasadniony) przedstawił Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 3 marca 1989 r., III PZP 7/89 (OSNCP 1990 nr 6, poz. 77), według której rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego nie jest rozwiązaniem stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę w zakresie uprawnień pracownika do odprawy emerytalnej.

Z tych względów zarzuty skargi kasacyjnej należało uznać za uzasadnione, wobec czego na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.