



Sygn. akt I PK 17/17

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 12 kwietnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa H. S.

przeciwko Spółdzielni Mleczarskiej "M." w G.

o odprawę emerytalną,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 12 kwietnia 2018 r.,

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

z dnia 28 września 2016 r., sygn. akt V Pa (...),

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

### **UZASADNIENIE**

Powód H. S. domagał się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej  
Spółdzielni Mleczarskiej „M.” w G. kwoty 21.600 zł wraz z ustawowymi odsetkami

tytułem odprawy emerytalnej oraz zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. wyrokiem z dnia 8 kwietnia 2016 r. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 21.600 zł brutto z ustawowymi odsetkami liczonymi w stosunku rocznym w wysokości 8% za okres od dnia 29 stycznia 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. i z odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 1.080 zł tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powód był zwolniony.

Sądu pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony w Spółdzielni Mleczarskiej „M.” w G. - Oddział Zakład Produkcji Mleczarskiej w S. w okresie od dnia 1 lutego 1973 r. do dnia 29 października 2013 r., ostatnio na stanowisku kierownika Wydziału Produkcji w S. W ostatnim okresie zatrudnienia, tj. od dnia 30 stycznia 2013 r., powód stał się niezdolny do pracy z powodu choroby („nasilenie zaburzeń depresyjnych związanych głównie z sytuacją zawodową: stres, sesja, warunki pracy”). Z tego powodu do końca czerwca 2013 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim i pobierał zasiłek chorobowy. W związku z przedłużającą się niezdolnością do pracy, w dniu 18 czerwca 2013 r. powód wystąpił do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z wnioskiem o rentę z tytułu niezdolności do pracy. Organ rentowy decyzją z dnia 13 sierpnia 2013 r. przyznał mu jednak prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres od dnia 31 lipca 2013 r. do dnia 26 stycznia 2014 r.

Z powodu pobierania zasiłku chorobowego (przez 182 dni) i świadczenia rehabilitacyjnego (przez 3 miesiące) pozwana z dniem 29 października 2013 r. rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 k.p.

Powód w dniu 3 grudnia 2013 r. wystąpił do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z wnioskiem o przyznanie uprawnień do świadczenia rehabilitacyjnego na dalszy okres (3 miesiące), ale decyzją z dnia 10 lutego 2014 r. organ rentowy odmówił przyznania mu prawa do świadczenia rehabilitacyjnego od dnia 27 stycznia 2014 r. W związku z odmową przyznania świadczenia rehabilitacyjnego na dalszy okres powód zwrócił się do Starosty Sokolskiego o uznanie za osobą bezrobotną i przyznanie zasiłku z tego tytułu. Status bezrobotnego i uprawnienia do zasiłku powód uzyskał decyzją z dnia 14 lutego

2014 r. Następnie, w dniu 19 grudnia 2014 r. powód złożył w organie rentowym wniosek o przyznanie emerytury częściowej. Decyzją z dnia 23 stycznia 2015 r. organ rentowy przyznał mu zaś emeryturę częściową od dnia 20 stycznia 2015 r., tj. od osiągnięcia wieku uprawniającego do emerytury częściowej. W okresie pomiędzy uzyskaniem statusu bezrobotnego a przyznaniem uprawnień emerytalnych powód nie podejmował żadnego zatrudnienia i kontynuował leczenie z powodu zachorowania na depresję. Pismem z dnia 29 stycznia 2015 r. powód wezwał pozwaną do wypłaty odprawy emerytalnej. Pozwana odmówiła jednak wypłaty żądanej przez powoda odprawy emerytalnej, uzasadniając swoje stanowisko między innymi tym, że „rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z dniem 29.10.2013 r. na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 ppkt b k.p.”.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd Rejonowy uznał, że przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było to, czy pozwana jest zobowiązana do wypłaty na rzecz powoda odprawy emerytalnej, o której mowa w art. 92<sup>1</sup> k.p. Sąd pierwszej instancji stwierdził w związku z tym, że w świetle regulacji powołanego przepisu odprawa emerytalna przysługuje pracownikowi po spełnieniu dwóch przesłanek, a mianowicie nabycia prawa do emerytury oraz rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę. Uzupełnieniem tej regulacji u pozwanej jest zapis § 18 Regulaminu Wynagradzania Pracowników Spółdzielni Mleczarskiej „M.” w G. Wskazano w nim, że pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna: a) do 20 lat pracy w Spółdzielni Mleczarskiej „M.” w G. - w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia lecz nie niższa niż jednomiesięczna średnia zakładowa; a) po 20 latach pracy w Spółdzielni Mleczarskiej „M.” w G. - w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia lecz nie niższa niż dwumiesięczna średnia zakładowa; c) po 25 latach pracy w Spółdzielni Mleczarskiej „M.” w G. - w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia lecz nie niższa niż trzymiesięczna średnia zakładowa.

Zdaniem Sądu Rejonowego, w rozpoznawanej sprawie zasadniczo niesporne było nabycie przez powoda prawa do emerytury od dnia 20 stycznia 2015 r. Natomiast strony postępowania przedstawiały odmienne stanowiska w

kwestii istnienia „związku” między rozwiązaniem stosunku pracy z powodem a jego przejściem na emeryturę. Pozwana podnosiła w tym zakresie, że pomiędzy przejściem powoda na emeryturę częściową a ustaniem stosunku pracy nie zachodził prawnie relewantny związek, o którym mowa w § 18 ust. 1 Regulaminu oraz art. 92<sup>1</sup> k.p. Takie stanowisko argumentowała tym, że nabycie przez powoda uprawnień emerytalnych nastąpiło ponad rok po ustaniu stosunku pracy i było związane z osiągnięciem dopiero w tym czasie wieku emerytalnego. Ponadto, było poprzedzone statusem bezrobotnego. Z kolei powód utrzymywał, że „związek” pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę został zachowany. Podkreślał w tym zakresie, że od czasu rozwiązania umowy o pracę do nabycia uprawnień emerytalnych nie odzyskał zdrowia i w dalszym ciągu leczy się z powodu depresji.

Zdaniem Sądu Rejonowego, w świetle okoliczności faktycznych rozpoznawanej sprawy należało przyjąć, że między ustaniem stosunku pracy powoda a jego przejściem na emeryturę istniał „związek”, o którym mowa w art. 92<sup>1</sup> k.p.

Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że podana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna ustania lub rozwiązania pracownika stosunku pracy nie pozbawia prawa do przysługującej pracownikowi powszechnej i jednorazowej odprawy emerytalnej lub rentowej, skoro art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. uzależnia prawo do tej odprawy od przejścia na emeryturę lub rentę związku z ustaniem stosunku pracy, bez względu na jego przyczynę. Inaczej mówiąc, odprawa emerytalna przysługuje z uwagi na fakt przejścia na emeryturę, niezależnie od przyczyn, które legły u podstaw rozwiązania stosunku pracy. Dlatego Sąd Rejonowy ocenił, że o braku związku między przejściem na emeryturę a ustaniem stosunku pracy powoda nie mogła decydować podana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna rozwiązania umowy o pracę (art. 53 § 1 pkt. 1 k.p.), która bezsprzecznie nie nawiązywała do nabycia przez pracownika uprawnień emerytalnych. Powód, dla którego doszło do rozwiązania umowy o pracę, nie miał bowiem większego znaczenia w kwestii ustalenia istnienia związku między ustaniem stosunku pracy a przejściem pracownika na emeryturę.

Sąd pierwszej instancji podkreślił również, że wskazana w art. 92<sup>1</sup> k.p.

przesłanka związku między ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę jest spełniona, jeśli ma on jedynie czasowy lub funkcjonalny charakter. Wystarczy zatem, jeśli zdarzenia te następują w zbliżonym czasie, nawet jeśli nie pozostają ze sobą w związku przyczynowym, na przykład rozwiązanie stosunku pracy następuje z przyczyn nie dotyczących pracownika, a wszczęcie postępowania o nabycie świadczenia emerytalnego nie jest spowodowane zwolnieniem. Z treści art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. nie wynika, aby ustawodawca uzależniał prawo do odprawy emerytalnej od rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia pracownika na emeryturę bezpośrednio po zakończeniu trwania stosunku pracy. Gdyby intencją ustawodawcy rzeczywiście było przyczynowo-skutkowe powiązanie tych zdarzeń prawnych, w treści przepisu znalazłoby się określenie „z przyczyny”, bądź „z powodu”, nie zaś ogólne pojęcie „w związku”.

Sąd pierwszej instancji przyjął więc, że okoliczność wystąpienia czasowej przerwy pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy powoda a nabyciem przez niego uprawnień emerytalnych (od dnia 29 października 2013 r. do dnia 20 stycznia 2015 r.) nie miała żadnego znaczenia dla końcowego rozstrzygnięcia sprawy. Przyczyną wystąpienia przez powoda o przyznanie świadczenia emerytalnego było uprzednie ustanie stosunku pracy. Powód, po upływie okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, a później zasiłku dla bezrobotnych, nie odzyskawszy zdrowia z powodu zachorowania na depresję (które miało miejsce jeszcze przed rozwiązaniem umowy o pracę), był niejako zmuszony do wystąpienia z wnioskiem o przyznanie częściowej emerytury celem zapewnienia sobie źródła utrzymania. Z pewnością gdyby nie doszło do rozwiązania umowy o pracę z dniem 29 października 2013 r. powód nie szukałby dla siebie innego źródła utrzymania niż wynagrodzenie za pracę, tj. nie występowałby o emeryturę.

Podsumowując, Sąd Rejonowy uznał, że powodowi przysługiwała odprawa emerytalna, o której mowa w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. Stąd, zgodnie z żądaniem powoda, mając przy tym na uwadze brzmienie § 18 Regulaminu Wynagradzania Pracowników Spółdzielni Mleczarskiej „M.” w G., Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda tytułem odprawy emerytalnej kwotę 21.600 zł stanowiącą równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. wyrokiem z

dnia 28 września 2016 r. oddalił apelację wniesioną przez pozwaną od wyroku Sądu pierwszej instancji.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy zasadnie uznał, że okoliczność zachorowania przez powoda na depresję legła u podstaw rozwiązania z nim umowy o pracę z dniem 29 października 2013 r., w trybie art. 53 § 1 pkt 1 k.p. Niewątpliwie stan zdrowia powoda spowodował jego niezdolność do pracy i był podstawą pobierania przez niego świadczeń z ubezpieczenia chorobowego również po rozwiązaniu stosunku pracy. Co istotne, do dnia uzyskania uprawnień emerytalnych powód nie odzyskał zdrowia i w dalszym ciągu leczył się z powodu depresji. Zatem, w pełni usprawiedliwione było stanowisko Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którym ustanie stosunku pracy, w obliczu utrzymującego się zachorowania na depresję, było przyczyną wystąpienia przez powoda z wnioskiem o świadczenie emerytalne w ZUS. Zdaniem Sądu Odwoławczego, między tymi zdarzeniami rzeczywiście zachodził związek przyczynowy. Należało bowiem zauważyć, że choroba - utrzymująca się także po rozwiązaniu stosunku pracy w chwili nabycia uprawnień do emerytury - niewątpliwie utrudniała powodowi podjęcie pracy.

W ocenie Sadu Okręgowego, na uwzględnienie nie zasługiwał także zarzut naruszenia prawa materialnego. W tym zakresie Sąd drugiej instancji stwierdził, że Sąd Rejonowy miał rację, podnosząc, że 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 (gdy 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). Ma to miejsce, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje

wprawdzie przed ustaleniem prawa do świadczenia, ale przyznanie świadczenia jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej ustanie zatrudnienia. Związek między ustaniem stosunku pracy a przejściem na rentę lub emeryturę jest ujmowany szeroko w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Zgodnie z tym orzecznictwem, do nabycia prawa do odprawy nie jest konieczne, aby rozwiązano stosunek pracy z powodu przejścia pracownika na rentę lub emeryturę. Przyczyna nie ma bowiem wpływu na prawo do tej odprawy. Natomiast odprawa emerytalna lub rentowa przysługuje pracownikowi także wówczas, gdy przejście na emeryturę albo rentę następuje w zbiegu z innymi przyczynami rozwiązania stosunku pracy, np. w przypadku długotrwałej niezdolności do pracy (art. 53 k.p.). Sąd Najwyższy w swych wyrokach raczej liberalnie traktuje związek między rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę. Należy to zaakceptować, bo skoro prawo do odprawy jest świadczeniem powszechnym i jednorazowym, to w razie wątpliwości przepisy szczególne dotyczące jej powinny być interpretowane w kierunku umożliwienia realizacji tego prawa.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd Okręgowy stwierdził, że powód spełniał przesłanki wymienione w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p., uprawniające go do odprawy emerytalnej, albowiem przeszedł na emeryturę, jego stosunek pracy ustał i zachodził związek funkcjonalny między rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę. Dlatego roszczenie powoda o zapłatę odprawy było uzasadnione.

Pozwana Spółdzielnia Mleczarska „M.” w G. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 28 września 2016 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest:

- § 18 ust. 1 Regulaminu Wynagradzania Pracowników Spółdzielni Mleczarskiej „M.” w G. w związku z art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie polegające na jego niezastosowaniu, a zamiast tego na błędnym zastosowaniu wyłącznie art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p., w sytuacji gdy to regulamin wynagradzania w sposób wyczerpujący określał warunki nabycia prawa do odprawy emerytalnej i jej wysokość;

- art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. oraz w konsekwencji § 18 ust. 1 regulaminu wynagradzania, przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że nie jest

warunkiem uzyskania prawa do odprawy emerytalnej spełnianie przez pracownika wymagania osiągnięcia wieku emerytalnego w momencie ustania stosunku pracy oraz że nie jest konieczny bliski związek czasowy między ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę, co doprowadziło do uznania, że między ustaniem stosunku pracy powoda w dniu 29 października 2013 r. a nabyciem przez niego prawa do emerytury z osiągnięciem wymaganego wieku w dniu 20 stycznia 2015 r. istnieje związek funkcjonalny uzasadniający prawo do odprawy emerytalnej, co doprowadziło w konsekwencji do wydania wadliwego orzeczenia oddalającego apelację pozwanego i utrzymującego w mocy wadliwy wyrok sądu pierwszej instancji zasądzający odprawę emerytalną na rzecz powoda;

- art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. oraz w konsekwencji § 18 ust. 1 regulaminu wynagradzania, przez niewłaściwe zastosowanie polegające na błędnym przyjęciu istnienia związku (funkcjonalnego) między ustaniem stosunku pracy powoda w dniu 29 października 2013 r. a nabyciem przez niego prawa do emerytury z osiągnięciem wymaganego wieku w dniu 20 stycznia 2015 r., podczas gdy relacja taka nie wystąpiła z uwagi na brak związku czasowego oraz uzyskanie przez powoda w dniu 14 lutego 2014 r. statusu bezrobotnego z prawem do zasiłku, co doprowadziło do wydania wadliwego orzeczenia oddalającego apelację pozwanego i utrzymującego w mocy wadliwy wyrok sądu pierwszej instancji zasądzający powodowi odprawę emerytalną.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi w innym składzie, a w przypadku stwierdzenia podstaw - o uchylenie w całości również zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego z dnia 8 kwietnia 2016 r. i przekazanie sprawy do rozpoznania temu Sądowi, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty przez zmianę wyroku Sądu Rejonowego i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od Skarbu Państwa na rzecz skarżącej kwoty 1.080 zł tytułem zwrotu zapłaconej opłaty sądowej, a w przypadku uwzględnienia drugiego wniosku, także o zasądzenie od powoda na rzecz skarżącej kwoty 20.209,12 zł tytułem zwrotu spełnionego świadczenia oraz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm



przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpatrywana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna jest uzasadniona.

Wstępnie Sąd Najwyższy przypomina, że jak wynika z wiążących w postępowaniu kasacyjnym ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.), przepis § 18 obowiązującego u skarżącej Regulaminu Wynagradzania Pracowników Spółdzielni Mleczarskiej „M.” w G., na podstawie którego powód dochodzi spornego roszczenia, stanowi, że pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna: a) do 20 lat pracy w Spółdzielni Mleczarskiej „M.” w G. - w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia lecz nie niższa niż jednomiesięczna średnia zakładowa; a) po 20 latach pracy w Spółdzielni Mleczarskiej „M.” w G. - w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia lecz nie niższa niż dwumiesięczna średnia zakładowa; c) po 25 latach pracy w Spółdzielni Mleczarskiej „M.” w G. - w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia lecz nie niższa niż trzymiesięczna średnia zakładowa.

Przywołane postanowienia regulaminu wynagradzania przez posłużenie się zwrotem „stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę” łączą zatem nabycie uprawnienia do świadczenia (odprawy emerytalnej) ze ściśle określonym zdarzeniem, to jest z nabyciem przez pracownika prawa do renty lub emerytury. Z tej przyczyny, pomimo że jest to regulacja szczególna względem przepisów powszechnie obowiązujących (art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p.), we wspomnianym regulaminie przy ustalaniu prawa do odprawy emerytalnej - podobnie jak w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. - zakłada się istnienie związku pomiędzy nabyciem prawa do emerytury (lub renty) a zakończeniem stosunku pracy, wobec czego przy rozwiązywaniu problemów interpretacyjnych, powstających na tle tego unormowania szczególnego, uzasadnione jest uwzględnienie wypowiedzi judykatury na temat wykładni art. 92<sup>1</sup> k.p. Istotą odmienności treści normatywnej § 18 regulaminu

względem art. 92<sup>1</sup> k.p. jest bowiem jedynie korzystniejsze uregulowanie w pierwszym z wymienionych przepisów wysokości odprawy.

Sąd Najwyższy przypomina w związku z tym, że zgodnie z art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p., odprawa przysługuje pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty lub emerytury z tytułu ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę lub emeryturę. Nabycie tego prawa zależy więc od: spełnienia przez pracownika warunków uprawniających do renty lub emerytury, ustania stosunku pracy i „przejścia na rentę albo emeryturę”, tj. zmiany statusu prawnego pracownika z pracownika na osobę pobierającą określone świadczenie oraz związku między ustaniem stosunku pracy a przejściem pracownika na rentę lub emeryturę (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2000 r., III ZP 18/99, OSNAPiUS 2000 nr 24, poz. 888).

Słusznie zauważa Sąd drugiej instancji, 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 grudnia 1993 r., I PRN 111/93, OSNCP 1994 z. 12, poz. 243; z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 149/10, LEX nr 794983 i powołane tam orzecznictwo). 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, OSNAPiUS 1992 nr 3, poz. 37; z dnia 19 sierpnia 1992 r., I PZP 50/92, niepublikowaną oraz powołaną wcześniej z dnia 7 stycznia 2000 r., III ZP 18/99). Takie poglądy dotyczą jednak 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 jeszcze w czasie zatrudnienia, a tylko ze względu na pobieranie zasiłku chorobowego po rozwiązaniu stosunku pracy nie dochodziło do wypłaty na jego rzecz renty. W takiej sytuacji uzasadnione było więc przyjęcie, że przejście pracownika na rentę następowało w wyniku rozwiązania z nim stosunku pracy.

W odniesieniu do odprawy emerytalnej (odmiennie niż w stosunku do odprawy rentowej) w orzecznictwie Sądu Najwyższego ukształtował się natomiast 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 rozwiązania stosunku pracy (por. 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 października 2004 r., I PK 694/03, OSNP 2005 nr 11, poz. 155; z dnia 4 października 2006 r., II PK 14/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 273). Jeśli bowiem w dacie rozwiązania stosunku pracy pracownik nie osiągnął wieku emerytalnego albo nie spełniał innych przesłanek nabycia prawa do świadczenia emerytalnego, to późniejsze spełnienie tych warunków i wystąpienie o przyznanie emerytury nie pozostaje w związku z wcześniej dokonanym rozwiązaniem stosunku pracy, choćby osiągnięcie przez (byłego) pracownika wieku emerytalnego nastąpiło po rozwiązaniu stosunku pracy w czasie pobierania przez niego zasiłku chorobowego (por. powołane wcześniej wyroki w sprawach I PK 694/03 i II PK 14/06), pobierania świadczenia przedemerytalnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2003 r., I PK 257/02, OSNP 2004 nr 15, poz. 267), czy też posiadania statusu bezrobotnego i pobierania zasiłku z tego tytułu (por. powołany wyrok w

sprawie II PK 149/10). Wprawdzie w wymienionych sytuacjach nabycie prawa do emerytury następuje w pewnym związku czasowym między ustaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury, ale jest to związek zupełnie przypadkowy, który nie może być traktowany jako „przejście na emeryturę”, o którym mowa w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. W orzecznictwie jest również wyrażany pogląd, który Sąd Najwyższy w obecnym składzie aprobuje, że związek czasowy lub funkcjonalny między rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę w pewnych szczególnych przypadkach zostaje zachowany 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 224/10, LEX nr 817521; z dnia 1 kwietnia 2015 r., II PK 136/14, LEX nr 1666017). W takich przypadkach związek ten nie ma bowiem charakteru przypadkowego (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 września 2011 r., II PK 30/11, LEX nr 988156, w którym Sąd Najwyższy uznał, że pracownik samorządowy, który został bezprawnie zwolniony tuż przed nabyciem prawa do emerytury, a następnie zasądzone mu odszkodowanie zamiast przywrócenia do pracy, nie traci odprawy emerytalnej, pomimo że uzyskał wiek emerytalny dopiero w okresie zasiłkowym). Podobny przypadek może wystąpić także wówczas, gdy pracownik w dacie rozwiązania stosunku pracy ma już co prawda ukończony wiek emerytalny oraz legitymuje się wymaganym stażem emerytalnym, jednakże nabyciu przez niego prawa do emerytury sprzeciwia się pobieranie przez niego świadczeń z ubezpieczeń społecznych (art. 100 ust. 2 ustawy o emeryturach i rentach). W takiej sytuacji prawo do emerytury powstaje bowiem z dniem zaprzestania pobierania owych świadczeń, jednakże związek pomiędzy jego powstaniem a rozwiązaniem stosunku pracy nie może być uznany za przypadkowy.

Podsumowując ten wątek rozważań, Sąd Najwyższy stoi zatem na stanowisku, że o ile przyjęcie istnienia związku między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury, będącego warunkiem koniecznym przyznania odprawy emerytalnej, jest możliwe w sytuacji, gdy pracownik spełni wszystkie przesłanki nabycia prawa do emerytury w dniu rozwiązania stosunku pracy lub też w niedalekiej przyszłości po tej dacie, o tyle związek taki należy

wykluczyć, gdy ostatnia z przesłanek warunkujących nabycie prawa do emerytury - co dotyczy zwłaszcza osiągnięcia wieku emerytalnego - zostanie spełniona po upływie dłuższego czasu (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 1989 r., III PZP 7/89, OSNCP 1990 nr 6, poz. 77 oraz powołane już wyroki w sprawach I PK 694/03 i II PK 14/06 i wyrok z dnia 24 kwietnia 2007 r., I PK 281/06, LEX nr 469998). Odprawa emerytalna jest co prawda świadczeniem powszechnym, ale powszechność ta jest realizowana w sposób wyznaczony przez konkretne przepisy (postanowienia regulaminu wynagradzania czy art. 92<sup>1</sup> k.p.).

Odnosząc przedstawione wyżej poglądy judykatury do okoliczności faktycznych niniejszej sprawy, Sąd Najwyższy uznaje, że długi, bo trwający aż 15 miesięcy okres, który upłynął pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy z powodem (29 października 2013 r.) a nabyciem przez niego prawa do emerytury (20 stycznia 2015 r., kiedy to powód osiągnął wiek emerytalny), nie daje podstaw do przyjęcia, że powód przeszedł na emeryturę „w związku” z ustaniem stosunku pracy, który poprzednio łączył go z pozwaną, zwłaszcza że w okresie tym, po otrzymaniu odmownej decyzji organu rentowego w przedmiocie przedłużenia okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego po dniu 26 stycznia 2014 r., uzyskał on status bezrobotnego, którego nabycie wiązało się przecież, między innymi, z koniecznością zadeklarowania gotowości do pracy. Należy zatem przyjąć, analogicznie jak uczynił to Sąd Najwyższy w powołanym wcześniej wyroku z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 149/10, że związek pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem przez powoda prawa do emerytury był całkowicie przypadkowy, co powodowało, że związek ten nie mógł być potraktowany jako „przejście na emeryturę”, o którym mowa zarówno w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p., jak i w § 18 obowiązującego u skarżącej regulaminu wynagradzania.

Kierując się więc przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, że zarzuty sformułowane w rozpatrywanej skardze kasacyjnej były uzasadnione. Dlatego też, opierając się na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku.

Takie rozstrzygnięcie oznacza, że wniesiony przez skarżącą wniosek restytucyjny nie może podlegać rozpoznaniu, gdyż art. 398<sup>16</sup> k.p.c. nie odnosi się

do sytuacji procesowej, która wystąpiła w niniejszej sprawie. Według tego przepisu, możliwość odpowiedniego zastosowania art. 415 k.p.c. następuje bowiem w sytuacji, gdy Sąd Najwyższy, uwzględniając materialnoprawną podstawę skargi kasacyjnej, uchyla zaskarżony wyrok i orzeka co do istoty sprawy. Natomiast uwzględnienie zasadniczego wniosku skargi o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania powoduje, że wyrok Sądu Najwyższego nie ma charakteru orzeczenia co do istoty sprawy.