



Sygn. akt II PK 316/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 listopada 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Andrzej Wróbel (przewodniczący)
SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)
SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z wniosku J. N.
przeciwko Starostwu Powiatowemu w [...]
o odprawę emerytalną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 listopada 2017 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w [...]
z dnia 16 kwietnia 2015 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w [...] do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

J.N. domagał się od Starostwa Powiatowego w [...] 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 IV P .../14, Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...] oddalił powództwo.

Wyrokiem z dnia 16 kwietnia 2015 r., sygn. akt V Pa .../15, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...] oddalił apelację powoda; zmienił zaskarżony wyrok jedynie w części dotyczącej kosztów procesu.

Sąd ustalił, że J. N. był zatrudniony w Starostwie Powiatowym w [...] 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 [...] 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 [...] 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 [...] z dnia 31 stycznia 2013 r. w sprawie o sygnaturze akt V Pa .../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 [...] 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 r., 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 było 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.

W związku z tym Sąd Najwyższy przekazał powiększonemu składowi Sądu Najwyższego zagadnienie prawne, które zostało rozstrzygnięte w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2017 r. w sprawie III PZP 1/17 w następujący sposób: 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 (www.sn.pl, Biul.SN 2017/6/21, KSAG 2017/3/142).

W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy wskazał, że 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.

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. 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. 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. 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.

Podzielając linię orzeczniczą dotyczącą szerokiego rozumienia związku, w jakim pozostawać ma ustanie stosunku pracy z przejściem na emeryturę, Sąd Najwyższy w powiększonym składzie rozważał, czy wpływ na istnienie takiego związku ma sposób rozwiązania stosunku pracy. Wskazał, że w dotychczasowym orzecznictwie 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.

Sąd Najwyższy w powiększonym składzie uznał jednak takie stanowisko za zbyt rygorystyczne, nie można bowiem ogólnie 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 zwrócił uwagę na drugą linię orzecznictwa Sądu Najwyższego, z której wynika, że do nabycia prawa pracownika samorządowego do odprawy pieniężnej wystarczające jest przejście na emeryturę pozostające w związku czasowym z ustaniem zatrudnienia (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 powiększonym podzielił tę drugą argumentację.

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, Sąd Najwyższy w powiększonym składzie uznał, 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.

Ponadto 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 absurdu, 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, nieprzewidzianych w przepisach ustawy, w drodze orzeczeń sądowych.

Dodatkowo zwrócono 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 należałby 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 Sąd Najwyższy w powiększonym składzie wskazał, że chociaż 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 to jednak, 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.

Stosownie do art. 398¹⁷ § 2 k.p.c. uchwała powiększonego składu Sądu Najwyższego jest w danej sprawie wiążąca. Z tego względu Sąd Najwyższy, rozpoznający obecnie skargę kasacyjną, zobligowany był do uznania, że zaskarżony wyrok, który opierał się na odmiennej wykładni art. 36 ust. 2 oraz art. 38 ust. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, naruszył te przepisy prawa materialnego. Implikowało to konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania, gdyż niezbędna stała się ponowna analiza spornych kwestii przy uwzględnieniu subsumcji art. 8 k.p.

Z tych względów na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

