

Sygn. akt III PZP 3/19

UCHWAŁA

składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego

Dnia 29 sierpnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Józef Iwulski (przewodniczący)
SSN Bohdan Bieniek
SSN Beata Gudowska
SSN Halina Kiriło (sprawozdawca, uzasadnienie)
SSN Jerzy Kuźniar
SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)
SSN Maciej Pacuda

Protokolant Tomasz Bakalarz

z udziałem Prokuratora Prokuratury Krajowej Henryki Gajdy-Kwapień
w sprawie z powództwa T. N.

przeciwko Nadleśnictwu K. w K.

o odprawę emerytalną,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 29
sierpnia 2019 r.,

zagadnienia prawnego przedstawionego do rozstrzygnięcia powiększonemu
składowi Sądu Najwyższego postanowieniem Sądu Najwyższego z 12 marca 2019
r., sygn. akt III PK 26/18:

Czy pracownik, który otrzymał odprawę w związku z przejściem na rentę, może nabyć prawo do odprawy w związku z przejściem na emeryturę po ponownym nawiązaniu stosunku pracy z tym samym pracodawcą w sytuacji, gdy według przepisów prawa pracy obowiązujących u tego pracodawcy pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa przy przejściu na emeryturę lub rentę (art. 46 ust. 1 pkt 5 ustawy z 28 września 1991 r. o lasach - jednolity tekst: Dz. U. z 2018 r., poz. 2129 ze zm.)?

podjął uchwałę:

Pracownik Służby Leśnej, który otrzymał odprawę w związku z przejściem na rentę inwalidzką na podstawie porozumienia z dnia 6 listopada 1984 r. w sprawie wynagradzania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach zgrupowanych w organizacji gospodarczej Lasy Państwowe, może następnie - po nawiązaniu stosunku pracy z Państwowym Gospodarstwem Leśnym Lasy Państwowe - nabyć prawo do odprawy w związku z przejściem na emeryturę (art. 46 ust. 1 pkt 5 ustawy z 28 września 1991 r. o lasach, jednolity tekst: Dz. U. z 2018 r., poz. 2129 ze zm.).

UZASADNIENIE

Przedstawione powiększonemu składowi Sądu Najwyższego do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne ujawniło się w następującym stanie sprawy. Powód T. N. domagał się zasądzenia od pozwanego Nadleśnictwa K. w K. odprawy emerytalnej w kwocie 21.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 lutego 2016 r. do dnia zapłaty. Strona pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości ze względu na fakt pobrania przez powoda w 1986 r. odprawy w związku z przejściem na rentę inwalidzką.

Sąd Rejonowy w J. wyrokiem z dnia 31 maja 2017 r. oddalił powództwo w całości i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a Sąd Okręgowy w J. wyrokiem z dnia 20 października 2017 r. oddalił apelację powoda od orzeczenia pierwszoinstancyjnego.

W sprawie ustalono, że powód T. N. był zatrudniony w Nadleśnictwie K. w K. na podstawie umowy o pracę w okresie od 1 czerwca 1982 r. do 24 października 1986 r. Z dniem 24 października 1986 r. przeszedł na rentę inwalidzką. W związku z tym strona pozwana wypłaciła mu jednorazową odprawę na podstawie przepisów porozumienia z dnia 6 listopada 1984 r. w sprawie wynagradzania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach zgrupowanych w organizacji gospodarczej Lasy Państwowe. W myśl regulacji zawartych w tym porozumieniu, pracownikowi po przepracowaniu co najmniej 10 lat przysługiwała jednorazowa odprawa

pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, której podstawę wymiaru stanowiło najniższe wynagrodzenie. Wysokość odprawy powoda odpowiadała 150% najniższego wynagrodzenia dla pracownika legitymującego się 15-letnim stażem pracy i wynosiła 10.500 zł. Następnie T. N. został ponownie zatrudniony w pozwanym Nadleśnictwie na podstawie umowy o pracę w okresie od 1 grudnia 1987 r. do 20 listopada 2015 r. Z tym dniem (20 listopada 2015 r.) doszło do rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem powoda na emeryturę, ale pozwana odmówiła wypłaty kolejnej jednorazowej odprawy emerytalnej.

Sądy obu instancji oceniły, że istota sporu sprowadza się do pytania, czy w świetle obowiązujących przepisów prawa powodowi przysługuje uprawnienie do wypłaty różnicy wysokości odprawy należnej w dniu przejścia na emeryturę i odprawy pobranej w dniu przejścia na rentę inwalidzką. Zdaniem Sądu Rejonowego, w myśl przepisów ustawy z dnia 28 września 1991 r. o lasach (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 2129 ze zm., dalej ustawa o lasach) odprawa emerytalna lub rentowa jest świadczeniem przysługującym jednorazowo. Zgodnie z art. 46 ust. 1 pkt 5 tej ustawy, pracownicy Służby Leśnej mają prawo do jednorazowej odprawy przy przejściu na emeryturę lub rentę inwalidzką, w wysokości trzykrotnego, a powyżej 20 lat pracy w Lasach Państwowych - sześciokrotnego wynagrodzenia otrzymywanego za ostatni miesiąc zatrudnienia. Wprawdzie w dniu przejścia powoda na rentę inwalidzką i wypłacenia mu odprawy rentowej w wysokości 10.500 zł, powyższa regulacja ustawy o lasach nie obowiązywała, ale powód nabył to jednorazowe świadczenie w oparciu o obowiązujące u pozwanego porozumienie z dnia 6 listopada 1984 r. w sprawie wynagradzania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach zgrupowanych w organizacji gospodarczej Lasy Państwowe. Zgodnie z postanowieniami zawartymi w tym porozumieniu, po przepracowaniu co najmniej 10 lat pracownikowi przysługiwała jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, której podstawę wymiaru stanowiło najniższe wynagrodzenie. Wysokość odprawy powoda wyniosła 150% najniższego wynagrodzenia dla pracownika legitymującego się 15-letnim stażem pracy. Postanowienia tego porozumienia także wskazywały na jednorazowy charakter spornego świadczenia. Taki kształt przepisów, w tym obowiązującego w dacie przejścia powoda na emeryturę art. 46 ust. 1 pkt 5 ustawy o lasach, nie pozwala na

uzupełnienie wysokości odprawy wypłaconej pracownikowi po przejściu na rentę, który następnie powrócił do pracy i rozwiązał stosunek pracy wskutek przejścia na emeryturę, choćby dysponował dłuższym stażem pracy uprawniającym do nabycia wyższej odprawy.

Sąd odwoławczy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, podkreślając, że art. 92¹ § 2 k.p. potwierdza jednorazowość spornych odpraw, co oznacza, że pracownik, który otrzymał odprawę w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, a następnie podjął kolejne zatrudnienie, nie nabędzie prawa do ponownej odprawy. Pracownik nabywa prawo tylko do jednej odprawy, a pobranie jednorazowego świadczenia w związku z uzyskaniem prawa do renty wyklucza nabycie odprawy emerytalnej i odwrotnie, niezależnie od tego, czy prawo do odprawy powstało u tego samego, czy u różnych pracodawców. Odprawa jest świadczeniem jednorazowym, przysługującym pracownikom z tytułu rezygnacji z zatrudnienia ze względu na niezdolność do pracy wskutek inwalidztwa lub osiągnięcia wieku i uprawnień emerytalnych, jeżeli pracownik przechodzi „w sposób stały” na jedno z tych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Dlatego brak jest uzasadnienia, aby po otrzymaniu odprawy w związku z przejściem na rentę można było uzyskać - po ponownym zatrudnieniu - dodatkową odprawę z tytułu przejścia na emeryturę. W tym zakresie Sąd drugiej instancji podzielił w całości argumentację Sądu Najwyższego zawartą przede wszystkim w uchwale z dnia 18 marca 2010 r., II PZP 1/10 (OSNP 2010 nr 17-18, poz. 91), wedle której otrzymanie odprawy z tytułu przejścia na rentę z powodu niezdolności do pracy wyklucza nabycie prawa do kolejnej odprawy z tytułu przejścia na emeryturę lub prawa do odprawy uzupełniającej, stanowiącej różnicę w wysokości odprawy emerytalnej i otrzymanej odprawy rentowej. Takiej interpretacji nie zmienia okoliczność, że pracownikom Służby Leśnej przysługuje prawo do odprawy na podstawie przepisu szczególnego - art. 46 ust. 1 pkt 5 ustawy o lasach. Przepis ten zawiera korzystniejszą regulację tylko w zakresie wysokości jednorazowej odprawy w zależności od ogólnego stażu pracy lub okresu zatrudnienia w Lasach Państwowych. Gdyby intencją ustawodawcy było, aby pracownik mógł otrzymać tego rodzaju odprawę więcej niż jeden raz, to wskazałby w treści przepisu, że można otrzymać odprawę przy przejściu na rentę i emeryturę (a nie na rentę lub emeryturę), a ponadto określiłby

warunki przysługiwania odprawy uzupełniającej. Tymczasem regulacje zawarte zarówno w Kodeksie pracy, jak i art. 46 ust. 1 pkt 5 ustawy o lasach, potwierdzają możliwość uzyskania odprawy tylko jeden raz. Skoro powód zdecydował o skorzystaniu z jednorazowej odprawy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy w październiku 1986 r., to jego żądanie przyznania mu *de facto* drugiej odprawy w związku z przejściem na emeryturę jest nieuzasadnione, a nadto nie ma podstaw prawnych do przyznania odprawy uzupełniającej.

Powód zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie prawa materialnego: 1) art. 46 ust. 1 pkt 5 ustawy o lasach, przez błędną wykładnię i zanegowanie stanowiska, że pozbawione podstaw prawnych jest domaganie się przez powoda odprawy uzupełniającej, stanowiącej wyrównanie odprawy otrzymanej przy przejściu na rentę z tytułu niezdolności do pracy do wysokości odprawy przysługującej przy przejściu na emeryturę, po uprzednim powrocie do pracy u tego samego pracodawcy i przepracowaniu ponad dwudziestoletniego stażu pracy w Lasach Państwowych uprawniającego do takiej odprawy w wyższej wysokości; 2) art. 5, art. 11² i art. 11³ k.p., przez ich niezastosowanie przy orzekaniu o przedmiocie sporu. Skarżący domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenia co do istoty sprawy przez zasądzenie od pozwanego dochodzonej kwoty 19.395,84 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lutego 2016 r. oraz kosztów postępowania za obie instancje, alternatywnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania lub o jej oddalenie oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W takim stanie sprawy skład rozpoznający skargę kasacyjną sformułował przedstawione powiększonemu składowi Sądu Najwyższego zagadnienie prawne, podkreślając, że powód dochodził odprawy emerytalnej na podstawie art. 46 ust. 1 pkt 5 ustawy o lasach w sytuacji, gdy w 1986 r. otrzymał od tego samego pracodawcy odprawę w związku z przejściem na rentę na podstawie przepisów porozumienia z dnia 6 listopada 1984 r. w sprawie wynagradzania pracowników

zatrudnionych w przedsiębiorstwach zgrupowanych w organizacji gospodarczej Lasy Państwowe. Wprawdzie zarówno porozumienie, jak i ustawa o lasach wskazywały, że odprawa jest świadczeniem jednorazowym, to zasadniczym problemem pozostaje odkodowanie znaczenia pojęcia "jednorazowości" odprawy emerytalnej lub rentowej.

W tym zakresie przed wprowadzeniem art. 92¹ do Kodeksu pracy, to jest przed dniem 2 czerwca 1996 r., w orzecznictwie dominował pogląd, że jednorazowość odprawy emerytalnej oznacza jej niepowtarzalność. Stanowisko to korespondowało z treścią art. 18 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 69, poz. 407), zgodnie z którymi pracownikowi przysługiwała jednorazowa odprawa pieniężna w razie rozwiązania stosunku pracy w związku z nabyciem przez tego pracownika prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej, a emeryci i renciści ponownie zatrudnieni nie nabywali prawa do odprawy. Równocześnie z wymaganą jednorazowością odprawy nie była sprzeczna wykładnia dopuszczająca przyznanie wyższej (uzupełniającej) odprawy, z jednoczesnym odliczeniem odprawy wcześniej wypłaconej, ale dotyczyło to przypadków ponownego przejścia na emeryturę pracownika, który zrezygnował z wcześniej przyznanej mu emerytury lub gdy podlegała ona zawieszeniu (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 1990 r., I PR 55/90 lub z dnia 27 sierpnia 1990 r., I PR 140/90). W takiej wykładni przepisów regulujących przyznanie jednorazowej odprawy pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę zasadniczy nacisk powinien być położony na to, że jest to świadczenie zrelatywizowane co do długości stażu pracy, które stanowi tym samym szczególną formę rekompensaty za wkład pracy. Dlatego, w odpowiednio szeroki sposób należy interpretować pojęcie jednorazowości odprawy, która w pewnych przypadkach może być wypłacana w częściach (na raty), stosownie do długości przepracowanego okresu pracy, nie przestając być tą samą odprawą. W orzecznictwie zwracano również uwagę na to, że przepisy nie mówią o jednorazowości przejścia na emeryturę lub rentę (jednorazową ma być jedynie odprawa), co oznacza, że wymagające interpretacji przepisy mogą mieć zastosowanie przy każdym kolejnym przejściu na emeryturę lub rentę. Tym samym

przy kolejnym przejściu na rentę lub emeryturę pracownikowi w gruncie rzeczy nie należy się jakaś nowa odprawa, lecz jedynie uzupełnienie odprawy wcześniej wypłaconej (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 1991 r., I PZP 30/91, OSNC 1992 nr 3, poz. 44). Za podobnym rozumieniem jednorazowości odprawy opowiadał się Sąd Najwyższy już na gruncie obowiązywania art. 92¹ § 2 k.p., który stanowi, że pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa, co nie wyklucza możliwości otrzymania odprawy uzupełniającej (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 1999 r., I PKN 386/99, OSNAPiUS 2001 nr 8, poz. 257; z dnia 17 lutego 2005 r., II PK 235/04, OSNP 2005 nr 18, poz. 286).

Nieco inne spojrzenie na zakres znaczeniowy warunku jednorazowości odprawy emerytalnej i rentowej zaprezentował Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 20 sierpnia 2008 r., I PK 13/08 (OSNP 2010 nr 1-2, poz. 7). Rozważając, czy otrzymanie przez prokuratora odprawy na podstawie ustawy o pracownikach urzędów państwowych w związku z przejściem na rentę inwalidzką wyklucza nabycie przez prokuratora odprawy z tytułu przejścia w stan spoczynku, Sąd Najwyższy uznał między innymi, że odprawy, o których stanowią przytoczone na wstępie rozważań przepisy (art. 100 § 4 prawa o ustroju sądów powszechnych, art. 92¹ k.p., art. 28 ust. 1 ustawy o pracownikach urzędów państwowych), są jednorazowe w tym znaczeniu, że nie można ponownie nabyć prawa do odprawy z tego samego tytułu, jeżeli raz się ją pobrało. Jednorazowość odprawy nie oznacza w konkretnym przypadku, że odprawę, o której stanowią wszystkie te przepisy, można otrzymać tylko jedną czy którąś z nich (którąkolwiek) jeden raz w życiu, co wyłącza możliwość otrzymania innej, przysługującej z innego tytułu. Jednorazowość może być rozumiana w ten sposób, że uprawnionemu przysługuje tylko jedna odprawa w związku z określonym zdarzeniem stanowiącym podstawę (przesłankę) nabycia prawa do niej. Przy takim rozumieniu pojęcia "jednorazowa odprawa" powódka nie mogłaby otrzymać ponownie odprawy rentowej z powodu ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy. Nie mogłaby nabyć ponownie - na podstawie art. 28 ust. 1 ustawy o pracownikach urzędów państwowych lub art. 92¹ k.p. - prawa do odprawy rentowej, skoro odprawę rentową już kiedyś nabyła. Nie ma natomiast przeszkód ustawowych, aby nabyła prawo do odprawy z tytułu przejścia w stan spoczynku,

ponieważ prawo to nabywa po raz pierwszy, a nie ponownie (wcześniej nie przechodziła bowiem w stan spoczynku).

Podobne rozumienie warunku jednorazowości odprawy można odnaleźć w rozstrzygnięciach odnoszących się do odpraw przysługujących na podstawie pragmatyk służbowych. W wyroku z dnia 6 marca 2006 r., II PK 215/05 (OSNP 2007 nr 5-6, poz. 65) Sąd Najwyższy przesądził, że członek korpusu służby cywilnej nie traci prawa do odprawy na podstawie art. 87 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej tylko dlatego, że otrzymał odprawę rentową w związku z poprzednim zatrudnieniem poza służbą cywilną. W uzasadnieniu tego judykatu argumentowano, że jednorazowość świadczenia odnosi się tylko do prawa przysługującego członkowi służby cywilnej, a nie do odprawy należnej na podstawie innych aktów prawnych. Także z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2011 r., II PK 197/10 (OSNP 2012 nr 7-8, poz. 91) wynika, że przesłanki prawa do odprawy emerytalno-rentowej dla mianowanych pracowników Najwyższej Izby Kontroli są uregulowane wyczerpująco w ustawie z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli, dlatego „nie ma podstaw do stosowania przepisów Kodeksu pracy w zakresie stażu pracy wymaganego do tej odprawy ani wykładni jednorazowości odprawy jako niemożności ponownego jej otrzymania w życiu pracownika, lecz należy uznać, że chodzi o możliwość nabycia tylko jednej odprawy w Najwyższej Izbie Kontroli”.

Odmienne spojrzenie na kwestię jednorazowości odprawy zaprezentował Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 18 marca 2010 r., II PZP 1/10 (OSNP 2010 nr 17-18, poz. 208), uznając, że otrzymanie przez pracownika odprawy z tytułu przejścia na rentę z powodu niezdolności do pracy wyklucza nabycie przez tego pracownika prawa do kolejnej odprawy z tytułu przejścia na emeryturę lub prawa do odprawy uzupełniającej, stanowiącej różnicę wysokości odprawy emerytalnej i wysokości otrzymanej odprawy rentowej (art. 92¹ § 2 k.p.). Na to stanowisko powołał się Sąd drugiej instancji w sprawie przedstawionej ze skargą kasacyjną. Z tej uchwały i jej uzasadnienia wynika, że podstawą prawną rozstrzygnięcia był art. 92¹ k.p., chociaż powódka dochodziła odprawy emerytalnej na podstawie porozumienia płacowego z dnia 11 grudnia 2001 r., w sytuacji gdy u poprzedniego pracodawcy (w 1990 r.)

otrzymała jednorazową odprawę rentową przewidzianą w regulaminie wynagradzania.

W ocenie Sądu Najwyższego w składzie przedstawiającym zagadnienie prawne, można zgodzić się z autorem glosy do uchwały z dnia 18 marca 2010 r., II PZP 1/10 (P. Prusinowski: Gdańskie Studia Prawnicze - Przegląd orzecznictwa 2011 nr 1, poz. 15), że autonomia zakładowych aktów prawa pracy przejawia podobieństwo względem reguły określonej w przepisie art. 5 k.p., z którego wynika, że jeżeli stosunek pracy danej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy Kodeksu pracy stosuje się w zakresie nieuregulowanym przepisami szczególnymi. Całościowe uregulowanie prawa do odprawy emerytalnej i rentowej wyłącza zastosowanie przepisu art. 92¹ § 2 k.p. Przepis ten, inaczej niż art. 18 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania, nie posługuje się pojęciem jednorazowości odprawy, choć wskazuje, że pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa, chociaż także ustawy szczególne i najczęściej postanowienia prawa zakładowego konsekwentnie podkreślają, że pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa. Z przepisu art. 92¹ § 2 k.p. wynika, że nabycie prawa do odprawy emerytalnej lub rentowej na podstawie Kodeksu pracy wyłącza ponowne nabycie prawa do tego świadczenia na tej samej podstawie prawnej, co zdaniem składu orzekającego w niniejszej sprawie nie wyklucza nabycia prawa do takiej odprawy na innej podstawie prawnej, jeżeli akty prawa zakładowego bądź pragmatyki służbowe wyraźnie tego nie wyłączają. Takim wyłączeniem nie jest w szczególności zastrzeżenie jednorazowości odprawy, bowiem - jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy we wskazanych wyżej wyrokach w sprawach I PK 13/18, II PK 215/05, II PK 197/10 - oznacza ono brak możliwości nabycia prawa do takiego świadczenia ponownie na tej samej podstawie prawnej, a nie ponownego prawa do takiego świadczenia w ogóle.

W judykaturze podkreśla się też, że prawo do odprawy emerytalnej lub rentowej należy do płacowych uprawnień pracowniczych, których można pozbawić pracownika wyłącznie w razie wystąpienia normatywnie określonej przeszkody (przesłanki negatywnej) ich przysługiwania, którą może być na przykład zakaz ponownego nabycia tego prawa przez pracownika, który wcześniej otrzymał

odprawę z tego samego tytułu (art. 92¹ § 2 k.p.), a w przypadku nauczyciela - otrzymanie przez niego odprawy przewidzianej w art. 28 Karty Nauczyciela (art. 87 ust. 1 tej ustawy) - por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2008 r., I PK 54/08 (LEX nr 509038). Odprawa emerytalna i rentowa ma charakter świadczenia socjalnego i ma na celu ułatwienie pracownikowi przystosowania się do nowych warunków związanych z przejściem na emeryturę i rentę (uchwały Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 1994 r., I PZP 4/94, OSNAPiUS 1994 nr 2, poz. 24 i z dnia 31 maja 1989 r., III PZP 52/88, OSNC 1989 nr 12, poz. 190). Dlatego ograniczenie powtarzalności odprawy emerytalnej i rentowej należy odczytywać z uwzględnieniem wskazanych uwarunkowań. Funkcja i socjalny charakter odprawy stoją w sprzeczności z niepowtarzalnością tego rodzaju świadczenia (przy ponownym spełnieniu przesłanek warunkujących prawo do odprawy), w związku z czym przepis art. 92¹ § 2 k.p. ma charakter wyjątku. Uprawnienia przysługujące pracownikowi w ramach zatrudnienia pracowniczego z reguły charakteryzują się powtarzalnością, a w razie spełnienia przesłanek jedynie wyraźne zastrzeżenie wyłącza prawo do danego świadczenia. Dlatego skutku określonego w przepisie art. 92¹ § 2 k.p. nie można automatycznie przenosić na grunt autonomicznego źródła prawa pracy ani pragmatyk służbowych, które nie zawierają tego typu wyłączenia.

Zastrzegana w postanowieniach prawa zakładowego jednorazowość odprawy ma ograniczone znaczenie. W ujęciu normatywnym nie jest tożsama z zakresem znaczeniowym wynikającym z przepisu art. 92 § 2 k.p. *Explicite* z przepisu art. 92¹ § 2 k.p. wynika, że nabycie prawa do odprawy emerytalnej lub rentowej na podstawie Kodeksu pracy wyłącza ponowne nabycie prawa do tego świadczenia na tej samej podstawie prawnej. Brak w prawie zakładowym, bądź pragmatyce służbowej zastrzeżenia, że wyłączone jest ponowne nabycie prawa do odprawy emerytalnej i rentowej przez pracownika, który taką odprawę już otrzymał, może prowadzić do wniosku, że jest ona należna przy powtórnym przejściu na emeryturę i rentę, mimo podokreślenia jednorazowego charakteru tego świadczenia, jeżeli to prawo przysługuje na różnych podstawach prawnych.

Taka sytuacja zaszła w sprawie przedstawionej ze skargą kasacyjną, w której powód dochodzi odprawy emerytalnej na podstawie art. 46 ust. 1 pkt 5

ustawy o lasach, w sytuacji gdy od tego samego pracodawcy otrzymał w 1986 r. odprawę w związku z przejściem na rentę na podstawie postanowień porozumienia z dnia 6 listopada 1984 r. w sprawie wynagradzania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach zgrupowanych w organizacji gospodarczej Lasy Państwowe, a to porozumienie oraz ustawa o lasach wskazują, że odprawa jest świadczeniem jednorazowym.

Podniesione wątpliwości odnośnie do tego, czy w takim stanie faktycznym i prawnym pracownikowi przechodzącemu na emeryturę nie przysługuje kolejna odprawa przewidziana w ustawie szczególnej, jakby wynikało to z uchwały Sądu Najwyższego w sprawie II PZP 1/10, skłoniły skład orzekający do przedstawienia ich w formie zagadnienia prawnego powiększonemu składowi Sądu Najwyższego. Równocześnie - z uwagi na zakres roszczenia powoda o odprawę uzupełniającą, skład przedstawiający zagadnienie prawne podzielił pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w tejże uchwale co do bezpodstawności konstrukcji odprawy uzupełniającej. Koncepcja uzupełniającej odprawy rentowej lub emerytalnej opiera się na założeniu, że świadczenie to przysługuje pracownikowi tylko jeden raz, jednakże na ostateczną wysokość odprawy składają się kolejne częściowe świadczenia przyznawane w miarę wypracowywania przez pracownika stażu uprawniającego do odprawy w wyższej wysokości. Przechodzenie na emeryturę lub rentę traktowane jest zatem jako proces o charakterze ciągłym. Uzupełniające odprawy wypłacane są jednak w przypadku zakończenia kolejnego stosunku pracy w związku z ponownym przejściem pracownika na emeryturę lub rentę, a nie tylko w związku z osiągnięciem dalszego stażu zatrudnienia. Taka sytuacja (czyli nabycie prawa do kolejnego świadczenia emerytalnego lub rentowego i rozwiązanie w związku z tym stosunku pracy) jest nowym zdarzeniem, mogącym uprawniać do nabycia kolejnej odprawy w pełnej wysokości, jeżeli jej podstawy prawne nie wyłączają ponownego nabycia prawa do tego świadczenia. Inaczej rzecz ujmując, w zależności od sposobu interpretacji pojęcia „jednorazowości” odprawy emerytalnej lub rentowej pracownikowi ponownie przechodzącemu na emeryturę lub rentę będzie przysługiwać następna odprawa w pełnej wysokości albo do takiego świadczenia w ogóle nie będzie uprawniony, tak w pełnej wysokości, jak i w jej uzupełniającej postaci.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Analizę przedstawionego powiększonemu składowi Sądu Najwyższego zagadnienia prawnego wypada rozpocząć od wykładni art. 92¹ k.p. w aspekcie jednorodności i jednorazowości odprawy emerytalnej (rentowej), gdyż to ten przepis stanowił punkt odniesienia dla rozważań Sądów obu instancji oraz dla Sądu Najwyższego w składzie zwykłym przy interpretacji art. 46 ust. 1 pkt 5 ustawy o lasach regulującego problematykę odprawy przysługującej pracownikowi Służby Leśnej przechodzącemu na rentę inwalidzką lub emeryturę. Następnie zaś należy rozważyć możliwość zastosowania powyższego unormowania Kodeksu pracy do rozstrzygnięcia sporu o odprawę emerytalną (rentową) przewidzianą przepisami tejże pragmatyki służbowej.

Z dosłownego brzmienia art. 92¹ § 1 k.p. można wnosić, że są cztery przesłanki nabycia prawa do unormowanej w tym przepisie odprawy emerytalnej lub rentowej: a) spełnienie przez pracownika warunków uprawniających do jednego z świadczeń z ubezpieczenia społecznego, to jest emerytury lub renty; b) przejście na emeryturę lub rentę; c) ustanie stosunku pracy oraz d) związek między ustaniem stosunku pracy i przejściem na emeryturę lub rentę.

Właściwa wykładnia art. 92¹ § 1 k.p. wymaga ustalenia wzajemnych relacji między pojęciami: „spełnienie warunków uprawniających do emerytury lub renty”, „przejście na emeryturę lub rentę” oraz „ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę”. Spełnienie przez pracownika warunków uprawniających do emerytury lub renty, czyli po prostu nabycie prawa do tych świadczeń, nie wystarcza do przejścia na emeryturę lub rentę. Przejście na emeryturę lub rentę musi poprzedzać przyznanie przez organ rentowy jednego z tych świadczeń. Jednak także przyznanie świadczenia nie stanowi samo przez się o przejściu na emeryturę lub rentę. Przejście na emeryturę lub rentę następuje bowiem zawsze i tylko przez ustanie stosunku pracy. Zatem najpierw (albo równocześnie) muszą zostać spełnione warunki do świadczenia z ubezpieczenia społecznego, a dopiero wtórnie (albo jednocześnie) zatrudnienie pracownicze ma się zakończyć. Zdarzeniem prawnym powodującym powstanie prawa do odprawy

jest więc ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. W konsekwencji, jeden jest w istocie warunek nabycia prawa do odprawy emerytalnej lub rentowej – przejście na emeryturę lub rentę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2007 r., III PK 40/07, LEX nr 338805). Innymi słowy, przejście na emeryturę (rentę) oznacza utratę statusu pracownika w zamian za uzyskanie statusu emeryta (rencisty). Pracownik pobierający emeryturę (rentę) w czasie trwania stosunku pracy przechodzi na jedno z tych świadczeń wówczas, gdy ustaje jego stosunek pracy (taki pogląd Sąd Najwyższy wyraził w odniesieniu do nauczycieli w uchwale z dnia 25 stycznia 2002 r., III ZP 24/01, OSNAPiUS 2002 nr 9, poz. 202, a uprzednio w wyroku z dnia 6 czerwca 2000 r., I PKN 700/99, OSNAPiUS 2001 nr 23, poz. 691, dotyczącym pracowników urzędów państwowych).

Jak wspomniano wyżej, przepis art. 92¹ § 1 k.p. kreuje jako przesłanki przyznania spornej odprawy spełnienie warunków uprawniających do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury oraz przejście na jedno z tych świadczeń. Ustawodawca nie uzależnia prawa do odprawy rentowej od charakteru (rodzaju) niezdolności do pracy uzasadniającej jej przyznanie. Należy wobec tego przyjąć, że odprawa przysługuje pracownikowi niezależnie od tego, czy przechodzi na rentę z tytułu całkowitej czy częściowej niezdolności do pracy (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 20 kwietnia 1989 r., III PZP 6/89, OSNCP 1990 nr 3, poz. 35), jak również od czasu, na jaki renta została mu przyznana. Prawo do odprawy rentowej nie zależy także od przyczyny powstania niezdolności do pracy (spełnienia ryzyka ubezpieczeniowego). Obojętne jest przeto, czy przyczyną niezdolności pracownika do pracy był ogólny stan jego zdrowia, choroba zawodowa, wypadek przy pracy, czy wypadek w drodze do pracy lub z pracy. Natomiast emerytury, w przeciwieństwie do rent, są konstrukcyjnie jednorodne, jednak zróżnicowane są warunki nabywania do nich prawa. Stwierdzenie to dotyczy głównie wieku emerytalnego. Wobec użycia przez ustawodawcę terminu „emerytura” bez dodatkowego jej określenia, należy przyjąć, że odprawa emerytalna przysługuje pracownikom przechodzącym na emeryturę przyznaną zarówno na warunkach ogólnych (powszechnych), jak i szczególnych (odrębnych). Nabędzie więc do niej prawo zarówno pracownik przechodzący na emeryturę zwykłą, jak i pomostową lub

wcześniejszą (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2001 r., I PKN 187/00, OSNP 2002 nr 18, poz. 429 oraz B. Wagner, Wiek emerytalny jako zdarzenie prawa pracy, PiZS 2001 nr 3, s. 20).

W nauce prawa ścierają się dwie koncepcje dotyczące jedno - lub dwurodzajowości odprawy, związane z faktem wskazania w art. 92¹ § 1 k.p. dwóch ryzyk ubezpieczeniowych, powiązanych przyczynowo z ustaniem stosunku pracy w ramach przesłanek nabycia uprawnień do przedmiotowego świadczenia. Zdaniem jednych przedstawicieli doktryny, przepis ten kreuje jeden rodzaj odprawy i pobranie jej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na którekolwiek z wymienionych świadczeń z ubezpieczenia społecznego (emeryturę lub rentę) wyłącza ponowne uzyskanie prawa do niej (por. B. Wagner, Wynagrodzenie za pracę, Warszawa 1997, s. 35; T. Liszcz, Prawo pracy, Warszawa, 2004, s. 287 i R. Brol, Odpowiedzi na pytania dotyczące prawa pracy, Służba Pracownicza 1999 nr 2, s. 4 oraz M. Nowa, Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2005 r., II PK 235/04, OSP 2006 nr 1, poz. 9). Nie brakuje jednak zwolenników tezy, że w kontekście art. 92¹ § 1 k.p. należy mówić o dwóch odprawach: emerytalnej i rentowej, przyznawanych z racji zakończenia stosunku pracy w związku z zejściem jednego z dwóch odmiennych ryzyk ubezpieczeniowych, jakimi są utrata zdolności do pracy podyktowana względami zdrowotnymi oraz osiągnięcie wieku i stażu ubezpieczeniowego uzasadniającego zaprzestanie aktywności zawodowej. W konsekwencji takiego uregulowania kryteriów nabycia prawa do odprawy, zawarte w § 2 omawianego artykułu wyłączenie uprawnień do spornego świadczenia oznacza, że pobranie odprawy z uwagi na przejście na rentę z tytułu niezdolności do pracy nie pozbawia pracownika prawa do odprawy w przypadku późniejszego przejścia na emeryturę i odwrotnie. Zauważa się, że art. 92¹ k.p. w rzeczywistości kreuje dwie odprawy: emerytalną oraz rentową. Pierwsza powiązana jest z przejściem na emeryturę, a druga - z przejściem na rentę z powodu niezdolności do pracy. Zwykle otrzymywana jest tylko odprawa emerytalna. Niekiedy - tylko odprawa rentowa. Czasami - najpierw odprawa rentowa, a po ponownym podjęciu pracy, również odprawa emerytalna. W tytule rozdziału IIIa działu trzeciego k.p. wyraźnie odróżnia się odprawę rentową od emerytalnej. Podobnie też art. 92¹ k.p. odróżnia spełnienie przez pracownika

warunków uprawniających do renty z tytułu niezdolności do pracy od warunków uprawniających do emerytury. Natomiast wysokość odpraw jest taka sama i odpowiada jednomiesięcznemu wynagrodzeniu. Podkreśla się, że w art. 92¹ § 1 k.p. występuje wyraz „lub”, a nie wyraz „albo”. Oznacza to, że otrzymanie odprawy z jednego tytułu nie wyklucza otrzymania odprawy z drugiego tytułu. Jeżeli zatem pracownik otrzymał odprawę rentową, a następnie po wielu latach pracy nabywa prawo do emerytury i w związku z tym ustaje jego stosunek pracy, to przysługuje mu również prawo do odprawy emerytalnej. Lakoniczna treść art. 92¹ § 2 k.p. musi być odczytywana w powiązaniu z treścią § 1 tego artykułu. A zatem pracownik, który już otrzymał odprawę z danego tytułu, nie może ponownie nabyć odprawy z tego tytułu, ale może nabyć prawo do odprawy z drugiego tytułu. Tak więc pracownik, który otrzymał odprawę rentową, nie może ponownie nabyć prawa do takiej odprawy. Natomiast może nabyć prawo do odprawy emerytalnej w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia (por. M. T. Romer, Prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2000, s. 373 oraz P. Kucharski, Glosy do wyroków Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2006 r., II PK 215/05, OSP 2007 nr 9, poz. 98 i z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 58/07, OSP 2008 nr 11, poz. 117).

Ten ostatni pogląd nie znajduje jednak oparcia w systemowej i gramatycznej wykładni omawianych uregulowań prawnych. Sąd Najwyższy w obecnym składzie podtrzymuje swoją argumentację na ten temat zawartą w uzasadnieniu uchwały z dnia 18 marca 2010 r., II PZP 1/10 (OSNP 2010 nr 17-18, poz. 208). Gdyby rzeczywiście w grę wchodziły dwie odrębne odprawy przyznawane z racji rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na jedno ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, inaczej brzmiałby tytuł rozdziału IIIa działu trzeciego Kodeksu pracy, inną też redakcję uzyskałyby kolejne paragrafy art. 92¹ k.p. i sam rozdział miałby więcej jednostek redakcyjnych, poświęconych poszczególnym rodzajom przedmiotowej odprawy. Tymczasem świadczenie to zostało uregulowane (w przeciwieństwie do odprawy pośmiertnej) w ramach tej samej jednostki redakcyjnej aktu prawnego. Nade wszystko należy zauważyć, że ustawodawca posługuje się tak w tytule rozdziału jak i w treści omawianego artykułu pojęciem „odprawa” w liczbie pojedynczej. Nie stosuje zatem terminu „odprawy emerytalna lub rentowa” ani „odprawa rentowa albo odprawa emerytalna”,

co mogłoby oznaczać alternatywę rozłączną, lecz termin „odprawa rentowa lub emerytalna”, a więc oba człony nazwy świadczenia ujęte są w ramach alternatywy nierozłącznej. Także w samym przepisie art. 92¹ § 1 i § 2 k.p. mowa jest o odprawie w liczbie pojedynczej. Wymieniając przesłanki przyznania spornej odprawy, ustawodawca posługuje się przy tym pojęciem ”warunków uprawniających do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury” oraz ”przejścia na rentę lub emeryturę”, a cały układ warunkujący nabycie prawa do świadczenia odnosi do jednej odprawy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Gramatyczna wykładnia art. 92¹ § 1 k.p. prowadzi do wniosku, że w razie spełnienia przez pracownika wskazanych w przepisie przesłanek, to jest ustania stosunku pracy i przejścia na jedno z alternatywnie wymienionych (w ramach alternatywy nierozłącznej) świadczeń ubezpieczeniowych (emeryturę lub rentę), związanych z odmiennymi ryzykami (utrata zdolności do pracy z przyczyn zdrowotnych i osiągnięciem wieku postrzeganego jako zakończenie aktywności zawodowej), a także w razie spełnienia warunków do obydwu tych świadczeń i jednoczesnego przejścia na oba z nich (na przykład na emeryturę i rentę wypadkową), przysługuje jedna rodzajowo odprawa. Skoro nabycie prawa do spornej odprawy uwarunkowane jest spełnieniem warunków oraz przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, to zasadniczo tytuł rozdziału powinien brzmieć ”odprawa z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę”. Użyty przez ustawodawcę swego rodzaju skrót w nazwie spornego świadczenia stał się przyczyną błędnych – w ocenie Sądu Najwyższego – dywagacji na temat różnorodności odpraw uregulowanych w komentowanym przepisie.

Do tak jednorodnjowo rozumianej odprawy rentowej lub emerytalnej należy odnosić określony w § 2 art. 92¹ k.p. zakaz ponownego nabycia prawa do świadczenia. Jeśli wyłączenie to miałoby dotyczyć odrębnie odprawy rentowej i odprawy emerytalnej prawodawca dałby temu wyraz, akcentując w treści przepisu niemożność ponownego otrzymania „tej samej” odprawy. Gdyby zatem celem ustawodawcy było umożliwienie pracownikowi nabycia prawa do odprawy emerytalnej i niezależnie od tego jeszcze odprawy rentowej, musiałoby to znaleźć wyrażne odzwierciedlenie w odmiennym sposobie sformułowania § 2 tego artykułu. Skoro ustawodawca tego nie uczynił i poprzestał w omawianym przepisie na

stwierdzeniu, że „pracownik, który otrzymał odprawę”, nie może jej nabyć ponownie, oznacza to, iż w gruncie rzeczy chodzi o jednorazowe świadczenie, niezależnie od tego, jakie zdarzenie (choroba czy osiągnięcie wskazanego w przepisach wieku) spowodowało ustanie stosunku pracy i w konsekwencji nabycie do niego prawa. Znaczenie komentowanego przepisu sprowadza się do tego, że do objętego hipotezą normy zawartej w art. 92¹ § 1 k.p. układu przesłanek (ustanie stosunku pracy i przejście na emeryturę lub rentę), implikującego określony dyspozycją tej normy skutek (nabycie prawa do odprawy), przepis § 2 wprowadza dodatkowe, negatywne kryterium, jakim jest uprzednie otrzymanie odprawy (czy to z racji zakończenia stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę czy też zakończenia stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy), które wyklucza wynikający z dyspozycji powyższej normy skutek, czyli ponowne nabycie prawa do świadczenia.

Godzi się przypomnieć, że przed wprowadzeniem do Kodeksu pracy art. 92¹, to jest przed dniem 2 czerwca 1996 r., w orzecznictwie dominował pogląd, że jednorazowość odprawy emerytalnej oznacza jej niepowtarzalność. Stanowisko to korespondowało z treścią art. 18 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 69, poz. 407), zgodnie z którymi pracownikowi przysługiwała jednorazowa odprawa pieniężna w razie rozwiązania stosunku pracy w związku z nabyciem przez tego pracownika prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej, a emeryci i renciści ponownie zatrudnieni nie nabywali prawa do odprawy. Za podobnym znaczeniem jednorazowości odprawy opowiadano się w nauce prawa i judykaturze także na tle art. 92¹ k.p., powołując się na treść § 2 tego artykułu, stanowiącego, że pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa. W doktrynie prawa pracy w związku z przytoczoną normą niemal powszechnie akceptowane jest stanowisko, że odprawa emerytalno-rentowa jest jednorazowym świadczeniem pieniężnym, które pracownik uzyskuje, jeżeli jego stosunek pracy ustaje w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę. Oznacza to, że pracownikowi przysługuje jedna odprawa (jedno świadczenie), a pracownik, który takie świadczenie uzyskał (odprawę rentową z tytułu niezdolności do pracy lub odprawę emerytalną), nie może

ponownie nabyć do niej prawa w związku z przejściem na rentę lub emeryturę wskutek rozwiązania kolejnego stosunku pracy. Tak więc pracownik uzyskuje prawo do odprawy z art. 92¹ k.p. tylko raz w swoim życiu zawodowym - niezależnie od tego, czy przesłanką jej nabycia jest ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na rentę czy też emeryturę, i bez względu na to, czy z czasem podejmie on ponownie pracę w ramach stosunku pracy, czy też nie. Pracownik nabywa prawo do jednej odprawy w takim także sensie, że jeżeli uzyskał odprawę emerytalną, nie uzyska rentowej. I odwrotnie, pobranie odprawy rentowej wyłącza prawo do odprawy emerytalnej. Obojętne jest przy tym, czy prawo do odprawy powstało u tego samego, czy u różnych pracodawców (H. Pławucka, Odprawa emerytalna lub rentowa [w:] Encyklopedia prawa pracy..., red. L. Florek). Sytuacje takie mogą się zdarzyć w razie przejścia na wcześniejszą lub pomostową emeryturę a następnie na emeryturę wedle warunków powszechnych, przejścia na emeryturę a potem na rentę (np. powstania niezdolności do pracy wskutek wypadku przy pracy zatrudnionego emeryta), przejścia na rentę a później na emeryturę. Jednorazowy charakter odprawy emerytalnej lub rentowej nie był też kwestionowany w judykaturze (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 1994 r., I PZP 4/94, OSNAPiUS 1994 nr 2, poz. 24 oraz wyroki z dnia 25 czerwca 1993 r., I PR 5/93, niepublikowany; z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 359/99, OSNP 2001 nr 7, poz. 218; z dnia 1 grudnia 1999 r., I PKN 386/99, Prawo Pracy 2000 nr 5, s. 31; z dnia 7 lutego 2005 r., II PK 235/04, OSNP 2005 nr 18, poz. 287; z dnia 5 marca 2006 r., II PK 215/06, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 65; z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 58/07, OSP 2008 nr 11, poz. 117 i z dnia 11 października 2007 r., III PK 40/07, LEX nr 338805). W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 1999 r., I PKN 386/99 (OSNP 2001 nr 8, poz. 257) uznano przy tym, że przepis art. 92¹ § 2 k.p. nie stanowi podstawy do pozbawienia pracownika prawa do odprawy emerytalnej lub rentowej, któremu wcześniej odprawa taka została wypłacona wbrew obowiązującym przepisom prawa. W uzasadnieniu orzeczenia wyjaśniono, że przepis ten należy rozumieć w ten sposób, że pozbawia on pracownika prawa do odprawy emerytalnej lub rentowej tylko w tych przypadkach, w których pracownik otrzymał odprawę zgodnie z obowiązującymi regułami, a nie w każdym przypadku, niezależnie od tego, czy została ona mu wypłacona zgodnie z prawem czy nie, w

szczegółności zaś wtedy, gdyby miało to prowadzić do pokrzywdzenia pracownika. Wprawdzie w przepisie tym mowa jest o "otrzymaniu odprawy", lecz w sposób dorozumiany (bezpośrednio niewysłowiony) zakłada się w nim, że chodzi tylko o taką "otrzymaną" odprawę, która wypłacona została zgodnie z prawem. Funkcją regulacji z art. 92¹ § 2 k.p. jest bowiem to, by pracownik, który zgodnie z przepisami nabył już raz prawo do odprawy emerytalnej lub rentowej, nie mógł do niej tego prawa nabyć ponownie, nie zaś ograniczanie jego uprawnień, czy godzenie w jego interesy w sytuacji, gdy pracodawca błędnie interpretując przepisy prawa wypłaca nienależną odprawę.

Konkludując, należy stwierdzić, że w świetle art. 92¹ k.p. odprawa emerytalna lub rentowa jest świadczeniem jednorodnym, przysługującym w razie zaistnienia określonego w przepisie układu warunkującego (czyli spełnienia warunków do jednego z wymienionych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, to jest renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, oraz ustania stosunku pracy w związku z przejściem na to świadczenie), które pracownik może otrzymać raz w życiu, a pobranie odprawy wyklucza możliwość ponownego jej przyznania w razie zaistnienia po raz kolejny sytuacji opisanej hipotezą normy prawnej zawartej w § 1 tego artykułu.

To właśnie przeświadczenie o jednorazowości odprawy emerytalno-rentowej skłoniło Sąd Najwyższy do poszukiwania rozwiązania umożliwiającego pogodzenie tej zasady z postulatem zrekompensowania pracownikowi, który otrzymał tego rodzaju świadczenie, dalszego stażu zatrudnienia przez wypłatę odprawy uzupełniającej. W tej kwestii trzeba podzielić pogląd na temat odprawy uzupełniającej, wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2010 r., II PZP 1/10.

W uzasadnieniu uchwały zauważono, że koncepcja odprawy uzupełniającej pojawiła się w orzecznictwie Sądu Najwyższego w okresie obowiązywania dawnych przepisów normujących problematykę odprawy rentowej lub emerytalnej, które z jednej strony kreowały zasadę jednorazowości świadczenia, z drugiej zaś uzależniały jego wysokość od stażu pracy pracownika. Przy takim sposobie obliczania odprawy, jednolitym dla pracodawców, można było konstruować pojęcie świadczenia uzupełniającego, podwyższającego uprzednio otrzymaną odprawę o

kwotę adekwatną do dodatkowo przepracowanego przez uprawnionego stażu zakładowego. Daleko idąca odmienność zasad ustalania wysokości odprawy w przepisach płacowych obowiązujących u poszczególnych pracodawców, często niezależnych od stażu pracy pracowników, prowadzi do zupełnej dowolności w wyborze metody uwzględniania kwoty wcześniej pobranego świadczenia przy obliczaniu odprawy uzupełniającej. Odliczenie jedynie nominalnej kwoty uprzednio wypłaconego świadczenia prowadzi bowiem do przyznania kolejnej odprawy w praktycznie pełnej wysokości, co narusza zasadę jednorazowości świadczenia. Natomiast próby opracowania mechanizmu waloryzacji pobranej odprawy i zestawienia jej z aktualnie należną może oznaczać przyznanie świadczenia uzupełniającego w symbolicznej wysokości, nieodzwierciedlającej znaczenia faktu uzyskania przez pracownika dalszego stażu zatrudnienia.

Sąd Najwyższy podkreślił, że u podstaw prezentowanej w judykaturze koncepcji uzupełniającej odprawy rentowej lub emerytalnej nie leżała gramatyczna wykładnia obowiązujących wówczas przepisów, ale względy celowościowe. W uzasadnieniu wyroku z dnia 2 października 1990 r., I PR 285/90 (LEX nr 14666) zaakcentowano bowiem potrzebę objęcia uprawnieniami do odprawy także emerytów ponownie podejmujących zatrudnienie, (którzy stają się pracownikami ze wszystkimi tego konsekwencjami, a fakt występowania w podwójnej roli nie powinien działać na ich niekorzyść), z jednorazowym charakterem spornego świadczenia, który wyklucza wypłatę więcej niż jednej odprawy. Zatem to nie literalne brzmienie przepisów, ale próba pogodzenia interesów obu stron stosunku pracy skłoniła Sąd Najwyższy do skonstruowania pojęcia uzupełniającej odprawy emerytalnej. Przy czym prezentując swoje stanowisko w tej kwestii Sąd Najwyższy użył trybu warunkowego, uzasadniając tezę o nienaruszeniu w ten sposób zasady jednorazowości przedmiotowego świadczenia.

Stanowisko zaprezentowane w powołanej uchwale Sądu Najwyższego zostało zaaprobowane przez doktrynę i judykaturę. Sąd Najwyższy w składzie przedstawiającym niniejsze zagadnienie prawne zdaje się także skłaniać ku temu pogładowi.

Rozważając aktualność przedstawionej wyżej wykładni art. 92¹ k.p. w rozstrzygnięciu przedstawionego zagadnienia prawnego należy przypomnieć – w

ramach rysu historycznego - że obecnie obowiązująca powszechna regulacja dotycząca systemu prawnego kształtowania zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, w tym spornej odprawy emerytalnej lub rentowej, została wprowadzona do Kodeksu pracy ustawą zmieniającą z dnia 2 lutego 1996 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 110). Pierwotnie prawo pracowników do odpraw emerytalno-rentowych było przede wszystkim uregulowane w szeregu uchwał Rady Ministrów i zarządzeń ministra właściwego do spraw pracy, wydawanych na podstawie art. 79 k.p. dla poszczególnych rodzajów zakładów pracy, a także w ustawach regulujących w sposób szczególny stosunki pracy określonych kategorii pracowników lub w aktach wykonawczych, wydawanych na podstawie tych ustaw przez Radę Ministrów, Prezesa Rady Ministrów lub poszczególnych ministrów. Akty te stanowiły, że odprawa jest świadczeniem jednorazowym, a wysokość odpraw była zróżnicowana w zależności od ogólnego stażu pracy pracownika. Liczba wydanych przez państwo aktów regulujących zasady wynagradzania i przyznawania innych świadczeń przewidujących odprawy emerytalno-rentowe była znaczna i obejmowała duży krąg pracowników. Pracownicy, którzy nie korzystali z prawa do odprawy emerytalno-rentowej na podstawie wyżej wymienionych aktów, mogli korzystać z prawa do odprawy emerytalno-rentowej na podstawie postanowień układu zbiorowego pracy. Układy zbiorowe pracy aż do wejścia w życie ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (Dz.U. z 1984 r. Nr 5, poz. 25) mogły być zawierane tylko na szczeblu centralnym, a w imieniu pracodawców układ zawierał właściwy minister lub kierownik urzędu centralnego, centralna organizacja spółdzielcza lub społeczna albo zrzeszenie nieuspołeczniczonych zakładów pracy. Sytuacja uległa zmianie po wejściu w życie wspomnianej ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania, która wprowadziła w ograniczonym zakresie swobodę kształtowania wynagrodzeń na szczeblu zakładowym w drodze zakładowych porozumień płacowych lub regulaminów wynagradzania. Zgodnie z art. 18 tej ustawy, odprawa emerytalno-rentowa była świadczeniem, które musiało być ustanowione w wymienionych aktach zakładowego prawa pracy, zaś ustawa szczegółowo regulowała zasady nabywania prawa do niego i ustalania jego wysokości. W świetle powołanego

przepisu odprawa miała jednorazowy charakter i przysługiwała pracownikom z tytułu rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Wysokość świadczenia była zróżnicowana w zależności od ogólnego stażu pracy pracownika, a podstawę jej wymiaru stanowiło najniższe prawnie gwarantowane wynagrodzenie za pracę. W zakładowym porozumieniu płacowym lub regulaminie wynagradzania można było przyznać pracownikom prawo do odprawy w wyższej wysokości za lata przepracowane u danego pracodawcy (zakładowego stażu pracy). W jednolitym tekście ustawy, ogłoszonym obwieszczeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 sierpnia 1988 r. (Dz.U. Nr 28, poz. 196), zmieniono numerację omawianego artykułu na art. 21. Ustawa z dnia 24 listopada 1986 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. z 1986 r. Nr 42, poz. 201), nowelizująca dział XI Kodeksu pracy o układach zbiorowych pracy przez nadanie nowego brzmienia całemu temu działowi, wprowadziła możliwość zawierania zakładowych umów zbiorowych w zakładach pracy uprawnionych do stosowania zakładowych systemów wynagradzania. Zakładowy system wynagradzania ustanowiony w zakładowej umowie zbiorowej musiał być zgodny z przepisami ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (art. 241¹¹ § 1 pkt 2 k.p.). W art. 240 § 2 k.p. w brzmieniu nadanym wyżej wymienioną ustawą zmieniającą, Rada Ministrów została zobowiązana do określenia w porozumieniu z ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową zasad kształtowania w układach zbiorowych pracy wynagrodzeń oraz innych świadczeń i uprawnień związanych z pracą w celu realizacji ustalonej w narodowym planie społeczno-gospodarczym centralnej polityki płac i świadczeń. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że w przepisach działu XI Kodeksu pracy w brzmieniu nadanym wspomnianą ustawą zmieniającą pojęcie "układ" obejmowało tylko umowy zbiorowe zawierane na szczeblu centralnym dla pracowników danej gałęzi lub zawodu. Uchwała nr 122 Rady Ministrów z dnia 17 sierpnia 1987 r. w sprawie zasad kształtowania w układach zbiorowych pracy wynagrodzeń i innych świadczeń i uprawnień związanych z pracą w latach 1987 – 1990 (MP z 1987 r. nr 26, poz. 206), której podstawę prawną stanowił art. 240 § 2 k.p., zawierała w § 11 regulacje dotyczące ustalania w układzie zbiorowym pracy zasad nabywania i wysokości jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką.

Zgodnie z tymi regulacjami wysokość odprawy była zależna od ogólnego stażu pracy pracownika. Podstawę wymiaru odprawy stanowiło najniższe wynagrodzenie pracowników ustalone w przepisach stanowiących przez państwo lub w układzie, zgodnie z art. 241 § 3 k.p. Unormowania zawarte w § 11 tejże uchwały Rady Ministrów były podobne do regulacji zawartych w art. 18 ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania, z tym że nie przewidywały możliwości przyznania pracownikowi w układzie prawa do odprawy w wyżej wysokości ze względu na lata przepracowane u danego pracodawcy (zakładowy staż pracy). Strony układu zbiorowego pracy miały swobodę ustalenia, czy odprawa z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę będzie świadczeniem uregulowanym w układzie, czy też nie. Jeżeli w układzie zbiorowym pracy było ustanawiane prawo pracowników do odprawy, to zasady nabywania i wysokość odprawy musiały odpowiadać regulacjom zamieszczonym w § 11 uchwały Rady Ministrów. Aktem zmieniającym z dnia 19 lipca 1990 r. (Dz.U. Nr 55, poz. 319) nadano nowe brzmienie art. 21 ustawy, określając minimalną wysokość odprawy w kwocie najniższego prawnie gwarantowanego wynagrodzenia pracowników, obowiązującego w dacie rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Tym samym uniezależniono wysokość świadczenia od stażu pracy pracownika. Jednocześnie wprowadzono przepis stanowiący, że emeryci i renciści ponownie zatrudnieni nie nabywają prawa do odprawy. Ustawą z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 113, poz. 547) uchylono wprowadzić ustawę o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania i znowelizowano dział XI Kodeksu pracy dotyczący układów zbiorowych pracy, lecz utrzymano w mocy art. 79 k.p., który upoważniał ministra właściwego do spraw pracy do określania zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą. Obowiązywały również akty wydane na podstawie tego artykułu, które ograniczały swobodę kształtowania wynagrodzeń pracowników w układach zbiorowych pracy. Dopiero ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110) uchyliła art. 79 k.p. i zgodnie z dodanym do Kodeksu pracy art. 77¹ uczyniła układy zbiorowe pracy głównym źródłem prawa płacowego, a nadto wprowadziła w art. 92¹ ustawową

regulację problematyki odpraw emerytalnych lub rentowych. Opisana ewolucja unormowań prawnych dotyczących przedmiotowego świadczenia jest istotna o tyle, że to właśnie na gruncie dawnych przepisów pojawiła się w orzecznictwie Sądu Najwyższego interpretacja pojęcia jednorazowości odprawy emerytalno – rentowej oraz koncepcja odprawy uzupełniającej.

Ustawowa regulacja prawna odpraw emerytalno-rentowych, która została wprowadzona przez ustawę z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 1996 r. Nr 24, poz. 110 ze zm.), a która weszła w życie z dniem 2 czerwca 1996 r., stanowi nową jakość i funkcjonuje w systemie, w którym wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia związane z pracą są ustalane przede wszystkim w układach zbiorowych pracy (art. 77¹ k.p.). W art. 92¹ k.p. ustalono minimalny standard prawa pracownika do odprawy z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę. Odprawa emerytalna lub rentowa jest świadczeniem powszechnym, ustawowo gwarantowanym, a jej wysokość odpowiada jednomiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę pracownika i jest niezależna od posiadanego przez uprawnionego stażu zatrudnienia. Każdy pracownik powinien otrzymać ją raz w życiu, gdy traci swój status pracowniczy w związku z przejściem na rentę lub emeryturę.

Należy zgodzić się ze stwierdzeniem, że odprawa emerytalna/rentowa przysługuje pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę nie abstrakcyjnie, lecz od pracodawcy, u którego pracownik ten był zatrudniony w chwili przejścia na to świadczenie z ubezpieczenia społecznego. Prawo do przedmiotowej odprawy przysługuje takiemu pracownikowi albo na podstawie przepisów ogólnych, powszechnie obowiązujących (art. 92¹ k.p.) albo na podstawie przepisów szczególnych (np. ustaw regulujących odrębnie, poza Kodeksem pracy, stosunki zatrudnienia poszczególnych kategorii pracowników, czyli tzw. pragmatyk służbowych), albo na podstawie postanowień zawartych w autonomicznych źródłach prawa pracy.

Co do autonomicznych źródeł prawa pracy godzi się zauważyć, że w art. 9 § 2 i 3 k.p. dokonano hierarchizacji źródeł prawa pracy ze względu na ich rangę. Z § 2 wynika nadrzędność ustaw i aktów wykonawczych do nich nad specyficznymi aktami prawa pracy, co oznacza, że postanowienia zawarte w układach zbiorowych

pracy, innych porozumieniach opartych na ustawie, regulaminach i statutach nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, w przeciwnym razie są one z mocy prawa nieważne, a w ich miejsce wchodzi odpowiednie przepisy ustaw lub aktów wykonawczych. Z przepisu tego wynika także to, że postanowienia tych aktów mogą być bardziej korzystne niż przepisy ustaw i aktów wykonawczych do nich. Przepis art. 92¹ k.p. nie jest normą bezwzględnie obowiązującą. W układach zbiorowych pracy i regulaminach wynagradzania można zatem ukształtować zasady nabywania prawa do odprawy emerytalno – rentowej i ustalania jej wysokości, a także kwestię powtarzalnego charakteru tego świadczenia w sposób korzystniejszy dla pracowników od wynikającego z powołanego przepisu (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2010 r., II PZ 1/10, OSNP 2010 nr 17-18, poz. 208 oraz wyroki z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 160/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 97 i z dnia 7 kwietnia 2010 r., II PK 328/09, LEX nr 603418).

Odrębne zasady nabywania prawa do odprawy emerytalnej (rentowej) przewidują także przepisy szczególne w rozumieniu art. 5 k.p., zamieszczone w pragmatykach służbowych. Również w tych aktach prawnych sytuacja pracowników w tym zakresie może być ukształtowana w sposób korzystniejszy niż uczyniono to w art. 92¹ § 1 k.p., który ustanawia minimalny standard uprawnień płacowych pracownika z tytułu ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę.

W ukształtowanym na tle unormowań zawartych w aktach pozakodeksowych orzecznictwie Sądu Najwyższego można wyodrębnić dwa nurty rozważań na temat jednorazowości odprawy emerytalno – rentowej.

Pierwszy z nich dotyczy zbiegu prawa do odprawy emerytalno – rentowej z odprawą przysługującą nie tylko z innej niż Kodeks pracy podstawy prawnej, ale także z innego tytułu niż przejście na emeryturę lub rentę.

I tak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 58/07 (OSP 2008 nr 11, poz. 117) uznano, że pobranie przez pracownika w 1981 r. odprawy rentowej z tytułu okresowego ustania stosunku pracy w związku z nabyciem prawa do renty chorobowej na podstawie art. 29a ustawy z dnia 23 stycznia 1968 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich

rodzin (Dz.U. Nr 7, poz. 52 ze zm.) nie wyklucza nabycia prawa do odprawy pieniężnej z tytułu ustania kolejnego stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, ani na podstawie art. 92¹ § 2 k.p., ani na podstawie korzystniejszych uregulowań zawartych w załączniku do zakładowego układu zbiorowego pracy.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy podzielił dotychczasową linię orzecznictwa odnośnie do jednorazowości odprawy emerytalno – rentowej. Zauważył, że art. 92¹ § 2 k.p. oraz § 2 załącznika do obowiązującego u pozwanego pracodawcy zakładowego układu zbiorowego pracy jednakowo przewidują, iż pracownik, który wcześniej otrzymał odprawę rentową lub emerytalną, nie może ponownie nabyć prawa do tego świadczenia. Statuuje one niemal powszechnie akceptowane w doktrynie i judykaturze prawa pracy stanowisko, że odprawa emerytalna lub rentowa jest jednorazowym świadczeniem pieniężnym, które pracownik uzyskuje, jeżeli jego stosunek pracy ustaje w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy. Jest to bowiem aktualnie obligatoryjne świadczenie ze stosunku pracy, przysługujące na podstawie art. 92¹ k.p. lub korzystniejszych zakładowych regulacji płacowych. Przyznanie prawa do takiego świadczenia, które nie jest wynagrodzeniem *sensu stricto* za pracę wykonaną, w rozumieniu art. 80 zd. 1 k.p., wymaga wskazania wyraźnej podstawy prawnej, którą aktualnie jest art. 92¹ k.p. lub korzystniejsze regulacje zakładowych aktów normatywnych, które mogą autonomicznie ustanawiać przesłanki nabycia tego pieniężnego uprawnienia przysługującego z racji ustania stosunku pracy wskutek przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy. Takie regulacje normatywne mogły i mogą przeto określać także negatywne okoliczności, które wyłączają prawo do uzyskania tego świadczenia w razie wcześniejszego otrzymania odprawy z tytułu ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Wcześniejsze pobranie takiego świadczenia stanowi negatywną przesłankę ponownego nabycia kolejnej odprawy w związku z możliwym ustaniem kolejnych stosunków pracy, które emeryci lub renciści mogą ponownie nawiązywać po przejściu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

W tejże sprawie - mimo tak stanowczego stanowiska Sądu Najwyższego w kwestii jednorazowości odprawy emerytalnej/rentowej - przyczyną uwzględnienia

roszczeń pracownika do kolejnej odprawy było to, że jak wynikało z ustaleń faktycznych, powód w 1981 r. otrzymał wprawdzie odprawę rentową, tyle że w związku z rozwiązaniem stosunku pracy wskutek nabycia prawa do okresowej renty chorobowej. Zgodnie z art. 29a zawartym w rozdziale 2 ustawy z dnia 23 stycznia 1968 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. Nr 7, poz. 52 ze zm.) renta chorobowa przysługiwała pracownikowi, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego był nadal niezdolny do podjęcia jakiejkolwiek pracy, jeżeli dalsze leczenie lub rehabilitacja rokowały odzyskanie zdolności do pracy. Było to świadczenie rodzajowo odmienne od renty inwalidzkiej (art. 23-29 rozdziału 2 tej ustawy), a zatem odprawa rentowa pobrana w związku z ustaniem stosunku pracy i przejściem na rentę chorobową nie była odprawą otrzymaną w związku z ustaniem stosunku pracy wskutek nabycia prawa do renty inwalidzkiej. Skoro zatem powód w 1981 r. uzyskał odprawę rentową w związku z nabyciem prawa do renty chorobowej, to nie otrzymał jednorazowej odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązanego w 1981 r. stosunku pracy w związku z przejściem na rentę inwalidzką, a tylko pobranie odprawy w związku z nabyciem renty inwalidzkiej jest objęte negatywną przesłanką wykluczającą nabycie spornego świadczenia.

Należy w pełni zaakceptować powyższe refleksje Sądu Najwyższego. Godzi się zauważyć, że w świetle utrwalonego w doktrynie prawa pracy i judykaturze poglądu, pracownikowi przysługuje tyle odpraw, ile tytułów do nich przewidują obowiązujące przepisy. W razie zbiegu tytułów do różnych odpraw (na przykład odprawy emerytalnej z odprawą z racji rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika), możliwość odmowy przyznania jednego ze świadczeń musi wyraźnie wynikać z przepisu. W konsekwencji tego, także wyłączenia prawa do kolejnej odprawy emerytalno – rentowej z art. 92¹ § 2 k.p., jako wyjątku od reguły, nie można interpretować rozszerzająco i pozbawiać pracownika prawa do spornej odprawy w sytuacji, gdy wcześniej otrzymane świadczenie nie było odprawą emerytalno – rentową, lecz przysługiwało w związku z innym zdarzeniem niż przejście na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

Z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2008 r., I PK 13/08 (OSNP 2010 nr 1–2, poz. 7) wyrażono pogląd, że otrzymanie przez prokuratora przed 1 stycznia 1998 r. na podstawie art. 28 ust. 1 ustawy z dnia 16 września

1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953 ze zm.) w związku z art. 118 ustawy z dnia 20 czerwca 1985 r. o prokuraturze (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 21, poz. 206 ze zm.) odprawy rentowej nie wyłącza prawa do odprawy z tytułu przejścia w stan spoczynku na podstawie art. 100 § 4 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. Nr 98, poz. 1070 ze zm.) w związku z art. 62a ust. 1 ustawy o prokuraturze, jeżeli po przejściu na rentę inwalidzką otrzymał ponowną nominację na stanowisko prokuratora.

W uzasadnieniu wyroku zauważono, że każdemu pracownikowi na zasadach ogólnych przewidzianych w Kodeksie pracy, a także urzędnikowi państwowemu na zasadach ustanowionych w ustawie o pracownikach urzędów państwowych, przysługuje jednorazowa odprawa rentowa lub emerytalna w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub na emeryturę. Z kolei sędziemu i prokuratorowi odprawa przysługuje nie w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, lecz w związku z przejściem w stan spoczynku. Odprawa jest w każdym opisanym przypadku jednorazowa, jednakże w odniesieniu do ogółu pracowników (w tym urzędników państwowych) jest powiązana z ustaniem stosunku pracy w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, natomiast w przypadku sędziów i prokuratorów towarzyszy ich przejściu w stan spoczynku, a nie przejściu na rentę lub emeryturę. Można w związku z tym przyjąć, że odprawa z art. 100 § 4 Prawa o ustroju sądów powszechnych oraz odprawa z art. 92¹ k.p. (także z art. 28 ust. 1 ustawy o pracownikach urzędów państwowych) to dwie różne odprawy, przysługujące z różnych tytułów, mimo że pozornie istnieje między nimi pewne podobieństwo - są wypłacane albo w związku z ustaniem stosunku pracy pracownika, gdy przechodzi on na rentę lub emeryturę, albo w związku z ustaniem czynnego pełnienia przez sędziego lub prokuratora obowiązków służbowych przypisanych do tych urzędów. Z powyższego założenia co do charakteru prawnego podlegających analizie odpraw wynika, że skoro są to różne odprawy albo skoro odprawy te przysługują z różnych tytułów, ponieważ sędzia i prokurator przechodzą w stan spoczynku - czy to z powodu osiągnięcia określonego wieku (art. 69 Prawa o ustroju sądów powszechnych), czy to w związku z trwałą niezdolnością do pełnienia obowiązków z powodu choroby lub utraty sił (art. 70

Prawa o ustroju sądów powszechnych) - a nie na emeryturę lub rentę, to brak jest podstaw, aby do odprawy należnej (w związku z przejściem w stan spoczynku) sędziemu lub prokuratorowi, który wcześniej pobrał na podstawie art. 28 ust. 1 ustawy o pracownikach urzędów państwowych odprawę rentową w związku z przejściem na rentę inwalidzką (obecnie rentę z tytułu niezdolności do pracy), należało zastosować art. 92¹ § 2 k.p. Inaczej mówiąc - art. 92¹ § 2 k.p. ma zastosowanie jedynie do pracownika, który już raz otrzymał odprawę rentową lub emerytalną, a następnie ubiega się ponownie o odprawę rentową lub emerytalną. Regulacja dotycząca prawa do odprawy z tytułu przejścia w stan spoczynku zawarta w art. 100 § 4 Prawa o ustroju sądów powszechnych jest kompletna, a zatem w odniesieniu do prokuratorów przechodzących w stan spoczynku nie ma potrzeby sięgania - przez art. 118 ustawy o prokuraturze - do art. 92¹ § 2 k.p. Sędziemu i prokuratorowi przechodzącym w stan spoczynku przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Odprawa z tytułu przejścia w stan spoczynku przysługująca sędziemu lub prokuratorowi nie jest uzależniona od spełnienia innych przesłanek poza przejściem przez nich w stan spoczynku. Nie ma w treści art. 100 § 4 Prawa o ustroju sądów powszechnych (ani w innych przepisach Prawa o ustroju sądów powszechnych lub ustawy o prokuraturze) takich ograniczeń lub wyłączeń, które uzależniałyby nabycie tego prawa od braku wcześniejszego pobrania przez sędziego lub prokuratora jakiegś innej odprawy. Sędzia lub prokurator przechodzący w stan spoczynku (na podstawie art. 69 lub 70 Prawa o ustroju sądów powszechnych) nabywa prawo do odprawy z tytułu przejścia w stan spoczynku, które nie jest uzależnione od żadnych innych warunków ani ograniczone w żaden sposób.

Prawdą jest, że uzasadnieniu powyższego wyroku Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż wszystkie odprawy, o których stanowią przytoczone na wstępie rozważań przepisy (art. 100 § 4 Prawa o ustroju sądów powszechnych, art. 92¹ k.p., art. 28 ust. 1 ustawy o pracownikach urzędów państwowych), są jednorazowe w tym znaczeniu, że nie można ponownie nabyć prawa do odprawy z tego samego tytułu, jeżeli raz się ją pobrało. Jednorazowość odprawy nie oznacza jednak w tym przypadku, że odprawę, o której stanowią wszystkie te przepisy, można otrzymać tylko jedną - którąś z nich (którąkolwiek) jeden raz w życiu, co wyłącza możliwość

otrzymania innej, przysługującej z innego tytułu. Jednorazowość może być rozumiana w ten sposób, że uprawnionemu przysługuje tylko jedna odprawa w związku z określonym zdarzeniem stanowiącym podstawę (przesłankę) nabycia prawa do niej. Zdaniem Sądu Najwyższego, odprawa z art. 100 § 4 Prawa o ustroju sądów powszechnych jest jednorazowa w tym znaczeniu, że z tytułu jednokrotnego przejścia w stan spoczynku sędziemu lub prokuratorowi przysługuje tylko jedna odprawa na podstawie tego przepisu. Sędzia i prokurator na ogół przechodzą w stan spoczynku tylko raz w swojej karierze zawodowej - czy to ze względu na osiągnięcie określonego wieku, czy to ze względu na chorobę lub utratę sił. Gdyby jednak po przejściu w stan spoczynku ze względu na stan zdrowia lub utratę sił sędzia lub prokurator powrócił do zdrowia i odzyskał siły, po czym otrzymał ponowną nominację na stanowisko sędziego lub prokuratora, nie byłoby wykluczone ubieganie się przez niego o odprawę z tytułu ponownego przejścia w stan spoczynku, ponieważ art. 100 § 4 Prawa o ustroju sądów powszechnych nie wyklucza możliwości ubiegania się o otrzymanie odprawy z tytułu ponownego przejścia w stan spoczynku.

Sąd Najwyższy zinterpretował zatem jednorazowość odprawy jako sytuację, gdy stanowiące tytuł do przyznania tego świadczenia jednorazowe zdarzenie, jakim jest zaistniałe w konkretnej dacie przejście w stan spoczynku (albo przejście na emeryturę lub rentę), rodzi po stronie pracownika prawa do jednej odprawy. Kolejne tego rodzaju zdarzenia miałyby zaś implikować powstanie uprawnień do nowych odpraw. Powyższą wykładnię tego pojęcia trzeba uznać za chybioną. I bez podkreślenia w przepisie jednorazowości odprawy jest rzeczą oczywistą, że jedno zdarzenie stanowi jeden tytuł do odprawy danego rodzaju, a wypłacenie w związku z zakończeniem konkretnego stosunku pracy i przejściem w stan spoczynku (albo na emeryturę lub rentę) drugiej odprawy "spoczynkowej" (emerytalnej lub rentowej) czyni tę odprawę nienależną z uwagi na brak kolejnego tytułu uprawniającego do tegoż świadczenia. Nie na tym polega jednorazowość odprawy w rozumieniu przepisów regulujących tę instytucję. Tak interpretowany przepis traktujący o jednorazowości świadczenia pozbawiony byłby normatywnej treści.

Wreszcie w wyroku z dnia 9 grudnia 2015 r., I PK 1/15, LEX nr 1959540) Sąd Najwyższy skonstatował, że żołnierz zawodowy nie jest pracownikiem, a

odprawa przewidziana w art. 84 ustawy z 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych w związku z art. 17 ustawy z 1974 r. o uposażeniu żołnierzy niezawodowych (w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 lipca 2004 r.), nie jest świadczeniem ze stosunku pracy, do którego prawo zostało ustanowione w art. 92¹ § 1 k.p. W konsekwencji otrzymanie odprawy przysługującej z tytułu zwolnienia ze służby wojskowej, niezależnie od charakteru tego świadczenia, nie wyłącza - na podstawie art. 92¹ § 2 k.p. - prawa do odprawy emerytalnej przysługującej pracownikowi z tytułu ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę i związanej z tym utraty statusu pracownika.

Motywuując swoje stanowisko w tej kwestii Sąd Najwyższy nie podzielił poglądu, że przejście żołnierza na emeryturę wojskową po zwolnieniu z zawodowej służby wojskowej nadawało odprawie przewidzianej w art. 17 ustawy o uposażeniu żołnierzy charakter odprawy emerytalnej. Z przepisu tego, odczytywanego w powiązaniu z art. 75-79 i art. 84 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, jasno wynika, że odprawa ta przysługiwała niezależnie od przyczyn zwolnienia ze służby (mogła być również przyznana w obniżonej wysokości w przypadku zwolnienia ze służby wskutek utraty stopnia wojskowego albo skazania na karę pozbawienia wolności czy aresztu wojskowego, a jej wysokość uzależniona była przede wszystkim od długości okresu służby (wysługi). Świadczenie to miało zatem charakter gratyfikacji za odbytą służbę, a nie rekompensaty za utratę zatrudnienia wykonywanego w ramach stosunku służby w związku z nabyciem uprawnień do zaopatrzenia emerytalnego.

Wypada podkreślić, że powołane orzecznictwo (przytaczane także przez skład zwykły Sądu Najwyższego) jest nieprzydatne dla rozstrzygnięcia przedmiotowego zagadnienia prawnego. We wszystkich sprawach, w których zapadły powyższe wyroki Sądu Najwyższego, nie występował problem powtórnej wypłaty odprawy emerytalno – rentowej, lecz kwestia zbieg tejże odprawy ze świadczeniami, które – mimo pewnych podobieństw – nie były taką odprawą, i to nie tylko dlatego, że przysługiwały z mocy przepisów pozakodeksowych, ale z uwagi na to, iż przesłanki nabycia prawa do nich oraz ich charakter były odmienne. Renta chorobowa nie jest bowiem tożsama z rentą z tytułu niezdolności do pracy, stan spoczynku sędziego lub prokuratora nie jest korzystaniem ze statusu emeryta

lub rencisty, a stosunek służbowy żołnierza zawodowego nie jest stosunkiem pracy. Wcześniej pobrane lub dochodzone w tychże sprawach odprawy z tych tytułów nie były zatem odprawami emerytalnymi (rentowymi), a ich otrzymanie nie wyczerpywało hipotezy normy art. 92¹ § 2 k.p.

Istotne dla rozstrzygnięcia niniejszego zagadnienia prawnego pozostają natomiast kolejne wyroki Sądu Najwyższego zapadłe na tle wykładni przepisów pragmatyk służbowych.

W wyroku z dnia 6 marca 2006 r., II PK 215/05 (OSNP 2007 nr 5-6, poz. 65 oraz OSP 2007 nr 9, poz. 98) Sąd Najwyższy stwierdził, że członek korpusu służby cywilnej nie traci prawa do odprawy emerytalnej na podstawie art. 87 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 1999 r. Nr 49, poz. 483 ze zm.) tylko z tego powodu, że otrzymał odprawę rentową w związku z poprzednim zatrudnieniem poza służbą cywilną.

W uzasadnieniu orzeczenia zauważono, że wadliwe jest założenie, jakoby regulacje normatywne powszechnego prawa pracy (art. 92¹ k.p.) i ustawy o służbie cywilnej (art. 87) były takie same w zakresie prawa do odprawy rentowej lub emerytalnej. Ustawa o służbie cywilnej odrębnie normuje bowiem stosunek pracy i wynikające z niego uprawnienia członków korpusu służby cywilnej, dopuszczając zastosowanie Kodeksu pracy tylko subsydiarnie w zakresie nieuregulowanym przepisami ustawy (art. 7 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, a także art. 5 k.p.). Istotne jest podkreślenie, że członek korpusu służby cywilnej ma zapewnioną odprawę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia i jest to odprawa w najniższej wysokości, a jeżeli przepracował co najmniej 20 lat w służbie cywilnej, to uzyskuje prawo do odprawy w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Tymczasem porównywalne prawo według powszechnego prawa pracy odnosi się tylko do odprawy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Gdyby zatem przyjąć, że uzyskanie odprawy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 92¹ § 1 k.p., pozbawia członka korpusu służby cywilnej przechodzącego na emeryturę możliwości uzyskania odprawy w wysokości trzymiesięcznego lub sześciomiesięcznego wynagrodzenia, to oznaczałoby to pozbawienie szczególnego uprawnienia przysługującego według szczególnego

przepisu ustawy, ustanawiającego wszak szczególne uprawnienia dla tej kategorii pracowników.

W kwestii relacji przepisów pragmatyk służbowych do art. 92¹ k.p. Sąd Najwyższy najobszerniej wypowiedział się w wyroku z dnia 18 lutego 2011 r., II PK 197/10 (OSNP 2012 nr 7-8, poz. 91) uznając, że przesłanki prawa do odprawy emerytalno-rentowej dla mianowanych pracowników Najwyższej Izbie Kontroli są uregulowane wyczerpująco w ustawie z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (jednolity tekst: Dz.U. z 2007 r. Nr 231, poz. 1701 ze zm.). Nie ma więc podstaw do stosowania przepisów Kodeksu pracy w zakresie stażu pracy wymaganego do tej odprawy ani wykładni jednorazowości odprawy jako niemożności ponownego jej otrzymania w życiu pracownika, lecz należy uznać, że chodzi o możliwość nabycia tylko jednej odprawy w Najwyższej Izbie Kontroli.

W motywach rozstrzygnięcia Sąd Najwyższy podkreślił, że zgodnie z art. 5 k.p. pierwszeństwo zastosowania ma pragmatyka służbowa przed Kodeksem pracy. Pragmatyka pracownika NIK zawiera, co niewątpliwie, samodzielne unormowanie tej kwestii. Z normy zamieszczonej w art. 83 ustawy o NIK wynika, że pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy z powodu nabycia prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej albo na skutek orzeczenia lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości trzykrotnego, a w przypadku stażu pracy powyżej 20 lat - sześciokrotnego wynagrodzenia, otrzymanego za ostatni miesiąc zatrudnienia. Przepis nie odsyła do odpraw emerytalno-rentowych uregulowanych w Kodeksie pracy. Ustawa o NIK nota bene w ogóle nie zawiera generalnego odesłania do Kodeksu pracy w sprawach nieunormowanych. Wykorzystanie zatem Kodeksu pracy możliwe jest w ustawie o NIK tylko przez art. 5 k.p., tj. w zakresie nieuregulowanym przepisami pragmatyki. Weryfikacja zakresu uregulowania określonej sprawy przepisami pragmatyki służbowej, o czym mowa w art. 5 k.p., nie była przedmiotem pogłębionych analiz doktrynalnych. Można jedynie posłankowo posłużyć się co do zakresu unormowania danej sprawy wypowiedziami judykatury i piśmiennictwa odnoszącymi się do art. 300 k.p. Jednakże należy też widzieć różnice wynikające z zestawienia obu tych norm odsyłających. W art. 300 k.p. mowa jest o stosowaniu (odpowiednim) Kodeksu cywilnego w sprawach nieuregulowanych; w art. 5 k.p. z

kolei wskazano, że Kodeks pracy można stosować (wprost) w zakresie nieunormowanym w pragmatyce (por. uchwała Sądu Najwyższego z 8 kwietnia 2009 r., II PZP 2/09, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 249). W jednym i drugim przypadku (art. 300 k.p. i art. 5 k.p.) zakres regulacji stanowi pierwszą fazę badania dopuszczalności zastosowania przepisów Kodeksu pracy lub Kodeksu cywilnego. Stwierdzenie, że sprawa została w tych przepisach uregulowana w danym zakresie (przedmiotowym lub podmiotowym) wyłącza możliwość skorzystania z przepisów tego ostatniego aktu prawnego. Stwierdzenie to nie ujawnia jednak istoty problemu. Kluczowa okazuje się odpowiedź na pytanie nie tyle, czy sprawa została w jakikolwiek sposób unormowana w pragmatyce, ile czy została uregulowana w sposób pełny. Przy okazji omawiania art. 300 k.p., tak doktryna jak i judykatura stoją na stanowisku, że stan częściowego uregulowania określonej kwestii nie stanowi przeszkody dla stosowania przepisów Kodeksu cywilnego (por. K. Roszewska, Odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego do stosunków pracy, maszynopis rozprawy doktorskiej w bibliotece WPiA UW, s. 100, S. Dricziński, Brak regulacji w prawie pracy jako jedna z przesłanek stosowania Kodeksu cywilnego - kilka refleksji ogólnych, PiZS 2006 nr 12, s. 12, zob. także wyrok Sądu Najwyższego z 13 października 2004 r., II PK 36/04, OSNP 2005 nr 8, poz. 106). We wcześniejszej literaturze prawa pracy prezentowano pogląd, że częściowe uregulowanie określonej sprawy w prawie pracy w zasadzie nie daje podstaw do sięgania do przepisów Kodeksu cywilnego (tak W. Masewicz [w:] Kodeks pracy. Komentarz pod red. J. Jończyka, Warszawa 1977, s. 835-836). Zdaniem Sądu Najwyższego, pogląd ten można uznać za trafny w odniesieniu do art. 5 k.p., jednakże z tym zastrzeżeniem (o charakterze zasadniczym), że przesłanką zastosowania przepisów Kodeksu pracy do stosunków pracy unormowanych w pragmatyce może być jedynie tzw. rzeczywista luka konstrukcyjna a nie luka aksjologiczna (A. Kijowski: Kodeks pracy. Komentarz pod red. L. Florka, Warszawa 2005, s. 1415). Różnica w odesłaniu do systemu innej ustawy jest w art. 5 k.p. zasadnicza w porównaniu do art. 300 k.p. W art. 5 k.p. mowa jest tylko o zastosowaniu wprost Kodeksu pracy. Jest to stosowanie bezpośrednie, tzn. bez możliwości jakiegokolwiek modyfikacji normy stosowanej. Już to niejako z góry wyklucza częściowe wykorzystanie pewnych rozwiązań na

zasadzie art. 5 k.p., w sytuacji gdy stosujący prawo uzna, że regulacja pragmatyki jest niepełna i część rozwiązań z Kodeksu pracy należy przenieść do ustawy szczególnej. W takiej bowiem sytuacji prawo stosuje się wybiórczo a nie wprost.

W ocenie Sądu Najwyższego, jeśli nie przyjąć tak jednoznacznej koncepcji co do braku możliwości stosowania Kodeksu pracy do pragmatyki służbowej w sytuacji unormowania sprawy, to i tak w razie próby zastosowania Kodeksu pracy do nieuregulowanej - zdaniem stosującego prawo - części "sprawy", trzeba dokonać analizy, czy istnieje owa rzeczywista luka w prawie. Przeprowadzając taką analizę Sąd Najwyższy skonstatował, że ustawodawca dość szczegółowo reguluje status pracowników NIK i nie odsyła w tym zakresie do innych przepisów, przez co wskazuje, że te kwestie, które normuje, normuje kompleksowo. Nie ma tu miejsca na interpretację o częściowej regulacji danej instytucji, która zezwala na poszukiwanie rozwiązania prawnego w przepisach Kodeksu pracy, wszędzie tam gdzie zdaniem stosującego prawo pewne kwestie zostały w porównaniu z Kodeksem pracy unormowane w sposób odmienny. Zakres sprawy jest bowiem wówczas uregulowany w taki sposób, jak to założył ustawodawca.

Konkludując Sąd Najwyższy stwierdził, że w sprawie odprawy emerytalno-rentowej nie mamy do czynienia z brakiem unormowania sprawy w ustawie o Najwyższej Izbie Kontroli, przez co nie możemy stosować regulacji Kodeksu pracy w zakresie stażu pracy wymaganego do tej odprawy, ani wyklądać zwrotu o jednorazowości odprawy, jako jednej odprawy w życiu, lecz musimy oceniać, że chodzi tu o jedną odprawę z NIK.

Podążając tym nurtem rozważań należy zastanowić się nad interpretacją pojęcia jednorazowości odprawy emerytalno – rentowej unormowanej w art. 46 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 28 września 1991 r. o lasach (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 2129 ze zm.). Zgodnie z tym przepisem, pracownicy Służby Leśnej przy wykonywaniu czynności służbowych korzystają z ochrony prawnej, przewidzianej w przepisach prawa karnego dla funkcjonariuszy publicznych, a ponadto mają prawo między innymi do jednorazowej odprawy, przy przejściu na emeryturę lub rentę inwalidzką, w wysokości trzykrotnego, a powyżej 20 lat pracy w Lasach Państwowych - sześciokrotnego wynagrodzenia otrzymywanego za ostatni miesiąc zatrudnienia.

Trzeba zauważyć, że przepis ten ma odmienne brzmienie niż art. 92¹ k.p. Inaczej ukształtowano układ warunkujący nabycie prawa do spornej odprawy. Zamiast cztery przesłanki (tj. spełnienia przez pracownika warunków uprawniających do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, przejścia na emeryturę lub rentę, ustania stosunku pracy oraz związku między ustaniem stosunku pracy i przejściem na emeryturę lub rentę) ustawodawca ustanowił tylko jedną, jaką jest przejście na emeryturę lub rentę inwalidzką (ustawodawca posługuje się nadal nieaktualnym na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych pojęciem inwalidztwa zamiast niezdolności do pracy). Mimo różnic w redakcji obydwu przepisów, w rzeczywistości - jak wskazano wyżej - jeden jest w istocie warunek nabycia prawa do spornej odprawy, jakim jest przejście na któreś z alternatywnie wymienionych świadczeń z ubezpieczenia emerytalnego i rentowego. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2011 r., III PK 18/10 (OSNP 2012 nr 5-6, poz. 65) wyjaśniono, że przejściem na emeryturę w rozumieniu tak art. 92¹ § 1 k.p., jak i art. 46 ust. 1 pkt 5 ustawy o lasach, jest zamiana statusu pracownika lub pracownika emeryta na status wyłącznie emeryta, co następuje z reguły jednocześnie z rozwiązaniem stosunku pracy, ale może nastąpić później ze względu na datę złożenia wniosku o to świadczenie lub na przykład z powodu korzystania z zasiłku chorobowego. Wypada dodać, że w art. 46 ust. 1 pkt 5 ustawy o lasach mowa jest o jednej odprawie przysługującej w razie przejścia na któreś z wymienionych świadczeń ubezpieczeniowych. Aktualna pozostaje wypracowana na gruncie art. 92¹ k.p. argumentacja co do jednorodnego charakteru przedmiotowego świadczenia. Chybiona jest zatem teza, jakoby w razie ziszczenia się w trakcie trwania kolejnych stosunków pracy w Służbie Leśnej poszczególnych, wymienionych w przepisie ryzyk ubezpieczeniowych, pracownikom przysługiwały odrębne odprawy z tytułu przejścia na rentę i z racji przejścia na emeryturę. Komentowany przepis stanowi też o jednorazowości odprawy, natomiast nie zawiera odpowiednika art. 92¹ § 2 k.p. Wreszcie inaczej niż w przypadku unormowań kodeksowych uregulowano problematykę wysokości spornej odprawy. Nie określono jej bowiem w stałej kwocie, odpowiadającej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę, ale uzależnioną ją od stażu pracy w Służbie Leśnej oraz rzeczywistych zarobków uprawnionego z ostatniego miesiąca zatrudnienia.

W ocenie Sądu Najwyższego, zawarta w art. 46 ust. 1 pkt 5 ustawy o lasach regulacja uprawnień do odprawy emerytalno – rentowej jest nie tylko odrębna od kodeksowej, ale i kompleksowa. Ustawodawca nie poprzestał bowiem na ustanowieniu w tym przepisie prawa do spornego świadczenia, ale także sprecyzował układ warunkujący nabycie tego prawa i określił wysokość odprawy (zróżnicowaną w zależności od zakładowego stażu pracy i wynagrodzenia pracownika) oraz nadał świadczeniu jednorazowy charakter. Nie występuje więc rzeczywista luka konstrukcyjna, upoważniająca do stosowania z mocy art. 5 k.p. w kwestiach nieunormowanych w pragmatyce służbowej przepisów Kodeksu pracy o odprawie emerytalno – rentowej.

Warto podkreślić, że art. 46 ust. 1 pkt 5 ustawy o lasach przewiduje wprawdzie, że pracownicy Służby Leśnej mają prawo tylko do jednorazowej odprawy z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę, nie formułuje jednak kategorycznego, jak w art. 92¹ § 2 k.p., zakazu ponownego nabycia prawa do odprawy takiego pracownika, który wcześniej (np. nie będąc jeszcze pracownikiem Służby Leśnej lub też pozostając w zatrudnieniu w tym charakterze przed wejściem w życie przepisów ustawy o lasach) otrzymał takie samo świadczenie w związku ze ziszczeniem się któregoś z ryzyk ubezpieczeniowych. Ta odmienność obydwu analizowanych unormowań nie jest przypadkowa, lecz ma swoje aksjologiczne uzasadnienie.

Wypada zauważyć, że pragmatyki służbowe zasadniczo (choć nie wyłącznie) normują sytuację osób zatrudnionych w organach i instytucjach państwowych. Ustawodawca przywiązuje dużą wagę do funkcjonowania tych podmiotów, czego konsekwencją są szczególne regulacje stosunków pracy zatrudnionych w nich osób. Mimo, że w praktyce nierzadkie jest zjawisko wielokrotnego przechodzenia pracownika tych służb na rentę lub emeryturę w trakcie aktywności zawodowej, a każdemu z owych przejść towarzyszy konieczność zaadaptowania się do nowej sytuacji, prawodawca w pragmatykach służbowych z reguły decyduje o jednorazowym charakterze przysługującego z tego tytułu świadczenia socjalnego w postaci odprawy emerytalno – rentowej. Jednocześnie uwzględnia w wysokości odprawy zakładowy staż zatrudnienia pracownika, czyniąc sporne świadczenie

dodatkowo (o ile nie głównie) swego rodzaju gratyfikacją za długoletnią służbę w danym organie czy instytucji.

Trzeba bowiem mieć na uwadze charakter prawny odprawy emerytalnej (rentowej). W tej materii należy przypomnieć, że chociaż odprawa ta podlega ochronie prawnej na równi z wynagrodzeniem za pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 217/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 419), nie jest wynagrodzeniem w ścisłym słowa tego znaczeniu, lecz świadczeniem płacowym o podobnym do wynagrodzenia charakterze i funkcjach. W literaturze i judykaturze podkreśla się występujący w przedmiotowej odprawie element socjalny, polegający na rekompensowaniu pracownikowi utraty zatrudnienia w związku z zaistnieniem sytuacji życiowych objętych ryzykiem rentowym lub emerytalnym. Funkcją odprawy związanej z przejściem pracownika na rentę lub emeryturę jest złagodzenie skutków materialnych i psychologicznych zmiany statusu z osoby czynnej zawodowo na biorcę świadczeń długoterminowych z ubezpieczenia społecznego, nierównoważących się z pobieranym wcześniej wynagrodzeniem za pracę (uzasadnienie uchwał Sądu Najwyższego z dnia 31 maja 1989 r., III PZP 52/88; z dnia 2 marca 1994 r., I PZP 4/94, OSNAPiUS 1994 nr 2, poz. 24; z dnia 18 marca 2010 r., II PZP 1/10, a także M. Piankowski, *Ochrona pracowniczych świadczeń majątkowych*, Bydgoszcz 2001, s. 70, M. Nowak [w:] Z. Góral (red.) *Wynagrodzenie za pracę*, Warszawa 2014; W. Muszalski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2017, komentarz do art. 921, pkt 2; (J. Wratny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2017, komentarz do art. 921, pkt 1). Niewątpliwie socjalny charakter jest cechą odprawy emerytalnej (rentowej) unormowanej w art. 92¹ k.p., z uwagi na stałą kwotę tego świadczenia, odpowiadającą minimalnemu wynagrodzeniu za pracę. W przypadku odpraw, których wysokość została uzależniona od ogólnego, a tym bardziej zakładowego stażu pracy pracownika oraz jego rzeczywistych zarobków, ów socjalny cel świadczenia zdaje się mieć drugorzędne znaczenie. W takich przypadkach odprawa emerytalna (rentowa) stanowi przede wszystkim gratyfikację za długoletnią pracę dla pracownika kończącego zatrudnienie u danego pracodawcy w związku ze ziszczeniem się któregoś z wymienionych ryzyk ubezpieczeniowych. Nie inaczej jest w przypadku ustawy o lasach. Ustawodawca nadał pracownikom Służbie Leśnej szczególny status, stanowiąc w art. 46 ust. 1

zдание pierwsze ustawy, że przy wykonywaniu czynności służbowych korzystają oni z ochrony prawnej przewidzianej w przepisach prawa karnego dla funkcjonariuszy publicznych, a w dalszych punktach tego przepisu przyznał im szereg uprawnień, między innymi w zakresie spornej odprawy emerytalno – rentowej.

Jeśli ustawodawca w odniesieniu do danej kategorii pracowników objętych pragmatykami służbowymi decyduje się na wyłączenie możliwości powtórnego uzyskania odprawy emerytalnej (rentowej) w razie wcześniejszego otrzymania tego rodzaju świadczenia z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę, daje temu jednoznaczny wyraz w treści przepisu. Przykładem może być art. 146 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. z 2018 r., poz. 1668 ze zm.), który w § 1 i 2 ustanawia dla nauczycieli akademickich oraz pracowników niebędących nauczycielami akademickimi przechodzących na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy prawo do jednorazowej odprawy w uczelni stanowiącej ich podstawowe miejsce pracy, w wysokości 300% wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia, a w § 3 wyłącza ponowne nabycie takiego uprawnienia przez pracownika uczelni, który już otrzymał odprawę.

Artykuł 46 ust. 1 pkt 5 ustawy o lasach zastrzegając jednorazowość odprawy emerytalnej (rentowej), nie zawiera unormowania podobnego do przyjętego przez ustawodawcę nie tylko w Kodeksie pracy, ale także we wspomnianej pragmatyce służbowej nauczycieli akademickich.

Konkludując należy zgodzić się z tezą, że „jednorazowość” odprawy, o której mowa w art. 46 ust. 1 pkt 5 ustawy o lasach, oznacza jedynie, iż pracownicy Służby Leśnej mogą nabyć prawo tylko do jednej odprawy emerytalno – rentowej z tytułu zatrudnienia w Państwowym Gospodarstwie Leśnym Lasy Państwowe. Innymi słowy, jednorazowość odprawy, o której mowa w komentowanym przepisie, odnosi się wyłącznie do odprawy gwarantowanej pracownikom Służby Leśnej w związku z ustaniem pod rządami tego przepisu zatrudnienia w Państwowym Gospodarstwie Leśnym Lasy Państwowe w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. W konsekwencji tego, bez znaczenia dla nabycia uprawnień do przedmiotowego świadczenia jest fakt wcześniejszego otrzymania tego rodzaju odprawy w związku z ustaniem zatrudnieniem poza Służbą Leśną, skoro komentowany przepis nie przewiduje takiego wyłączenia, a art. 92¹ § 2 k.p. nie znajduje zastosowania w

odniesieniu do odpraw przyznawanych na podstawie w art. 46 ust. 1 pkt 5 ustawy o lasach.

Jednorazowości spornego świadczenia nie wyklucza też pobranie odprawy z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę u tego samego pracodawcy, przyznanej na innej niż określona w art. 46 ust. 1 pkt 5 ustawy o lasach podstawie prawnej, wynikającej z uprzednio obowiązujących przepisów płacowych (w niniejszym przypadku - postanowień porozumienia z dnia 6 listopada 1984 r. w sprawie wynagradzania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach zgrupowanych w organizacji gospodarczej Lasy Państwowe), jeśli charakter obydwu odpraw nie jest tożsamy. Regulacje ustawy o lasach oraz wspomnianego porozumienia z dnia 6 listopada 1984 r. w sprawie wynagradzania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach zgrupowanych w organizacji gospodarczej Lasy Państwowe nie są bowiem takie same w zakresie prawa do odprawy rentowej lub emerytalnej. Wypada podkreślić, że pracownik Służby Leśnej przechodzący na emeryturę lub rentę ma obecnie ustawowo zapewnioną odprawę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia i jest to świadczenie w najniższej wysokości, a jeżeli przepracował co najmniej 20 lat w Służbie Leśnej, to uzyskuje prawo do odprawy w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia z ostatniego miesiąca zatrudnienia. Tymczasem pobrana przez powoda odprawa przyznana na podstawie porozumienia z dnia 6 listopada 1984 r. w sprawie wynagradzania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach zgrupowanych w organizacji gospodarczej Lasy Państwowe stanowiła półtorakrotność najniższego wynagrodzenia za pracę. Powiązana z powszechnie obowiązującą kwotą minimalnego wynagrodzenia spełniała głównie cel socjalny przypisywany tego rodzaju świadczeniu. Ustanowiona w zakładowym porozumieniu płacowym odprawa emerytalno – rentowa, nie tylko z racji źródła regulacji prawnej ale także swego charakteru, nie była zatem świadczeniem tożsamym z unormowaną ustawowo odprawą dla pracowników kończących zatrudnienie w Służbie Leśnej w związku ze skorzystaniem z uprawnień emerytalnych lub rentowych. Uzyskanie przed wieloma laty odprawy w takiej wysokości (tj. 10.500 zł, a po denominacji 1,50 zł) nie powinno więc pozbawiać pracownika Służby Leśnej obecnie przechodzącego na emeryturę możliwości uzyskania odprawy w ustawowo gwarantowanej

wysokości odpowiadającej faktycznie uzyskiwanemu trzymiesięcznemu lub sześciomiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę, przysługującej z mocy przepisu pragmatyki służbowej i stanowiącej szczególne uprawnienia dla tej kategorii zatrudnionych, a będącej w istocie podziękowaniem za długoletnią służbę w tej formacji.

Przedstawione motywy skłoniły Sąd Najwyższy w powiększonym składzie do podjęcia powyższej uchwały.