

POSTANOWIENIE

Dnia 15 marca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa A. B.
przeciwko Z. Spółce z o.o. w R.
o odprawę emerytalną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 15 marca 2017 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w G. Ośrodka Zamiejscowego w R.
z dnia 10 grudnia 2015 r., sygn. akt IX Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. nie obciąża powoda obowiązkiem zwrotu stronie pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powód A. B., po ostatecznym sprecyzowaniu roszczeń, wniósł o zasądzenie od strony pozwanej Z. Spółki z o.o. w R. łącznej kwoty 15.317 zł, w tym należności głównej w wysokości 11.700 zł, skapitalizowanych odsetek ustawowych w wysokości 3.617 zł za okres od 29 czerwca 2011 r. do dnia złożenia pozwu i dalszych od kwoty 15.317 zł od dnia złożenia pozwu, to jest od 12 października 2013 r. do dnia zapłaty, tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, oraz o zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu powód podał, że był pracownikiem pozwanej od 19 lutego 1977 r. do 31 grudnia 2009 r. Umowa o pracę została rozwiązana niezgodnie z

prawem. Wyrokiem z 31 października 2011 r. Sąd Rejonowy w R. nakazał pozwanej sprostowanie świadectwa pracy powoda i zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 11.700 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. 28 czerwca 2011 r. powód uzyskał prawo do emerytury.

W pozwanej Spółce w dacie rozwiązania z powodem stosunku pracy obowiązywał Regulamin wynagradzania. Zgodnie z jego § 19 pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, przysługuje odprawa, której wysokość określa załącznik nr 4 pkt 2. Powód zasygnalizował, że gdyby nie rozwiązano z nim stosunku pracy w sposób bezprawny w dniu nabycia uprawnień do emerytury, pozostawałby w stosunku pracy, wobec czego zachodzi związek zarówno chronologiczny jak i funkcjonalny między ustaniem stosunku pracy a nabyciem uprawnień emerytalnych.

W odpowiedzi na pozew pozwana domagała się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia kosztów procesu.

Sąd Rejonowy w R., wyrokiem z 28 stycznia 2015 r., oddalił powództwo co do kwoty 15.317 zł waz z ustawowymi odsetkami, umorzył postępowanie w pozostałym zakresie oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił w szczególności, że w dniu rozwiązania z powodem umowy o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., to jest 30 grudnia 2009 r., A. B. nie posiadał uprawnień emerytalnych, które nabył dopiero 28 czerwca 2011 r., kiedy to osiągnął wiek emerytalny. Nabycie uprawnień emerytalnych przez powoda nastąpiło po upływie 1,5 roku od ustania stosunku pracy. Ponadto powód nie wykazał występowania związku między ustaniem jego stosunku pracy a przejściem na emeryturę. Nie wykazał, aby w całym tym okresie nieprzerwanie pobierał zasiłek chorobowy lub świadczenie rehabilitacyjne zapoczątkowane jeszcze w trakcie trwania stosunku pracy. Wręcz przeciwnie – przyznał, że nie występował o przyznanie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego a zasiłek chorobowy pobierał do 29 grudnia 2009 r.

Odnosząc się do § 19 Regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanej, przyznającego pracownikowi odprawę z tytułu rozwiązania stosunku

pracy w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że przejście na rentę z tytułu niezdolności do pracy albo emeryturę jest podstawą prawa do odprawy tylko wtedy, gdy w związku z tym zdarzeniem następuje ustanie stosunku pracy danego pracownika. W orzecznictwie przyjmuje się, że wynikająca z art. 92¹ k.p. przesłanka związku między ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę (rentę) jest spełniona, jeżeli związek ten ma charakter czasowy lub funkcjonalny. W przypadku odprawy emerytalnej warunkiem istnienia związku między rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę jest spełnianie przez pracownika warunków do nabycia emerytury w momencie rozwiązania stosunku pracy, choćby były to jedynie przesłanki wcześniejszej emerytury. Jeżeli w momencie rozwiązania stosunku pracy pracownik nie przekroczył jeszcze wieku emerytalnego albo nie spełniał innych przesłanek nabycia prawa do świadczenia, to późniejsze spełnienie tych warunków i wystąpienie o przyznanie emerytury nie pozostaje w związku z wcześniej dokonanym rozwiązaniem stosunku pracy. Związek ten jest zachowany także wtedy, gdy pracownik przechodzi na emeryturę lub rentę w pewnym okresie po ustaniu stosunku pracy, lecz następuje to bezpośrednio po okresie nieprzerwanego pobierania zasiłku chorobowego (świadczenia rehabilitacyjnego), zapoczątkowanego jeszcze w czasie trwania stosunku pracy. Przenosząc powyższe rozważania prawne na grunt ustaleń faktycznych rozpoznawanej sprawy, Sąd Rejonowy uznał, że powód nie spełnił przesłanek uprawniających go do nabycia odprawy emerytalnej. Sąd nie zgodził się także z twierdzeniami powoda, że w przypadku nierozwiązania z nim stosunku pracy, w dniu nabycia uprawnień do emerytury pozostawałby w stosunku pracy. Przedstawienie takiego stanowiska nie zostało poparte żadną racjonalną argumentacją. Nie ma bowiem pewności, czy do czasu nabycia uprawnień emerytalnych przez powoda strony nadal wiązałyby umowa o pracę.

Apelację od wyroku Sąd pierwszej instancji wniósł powód, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie art. 92¹ k.p. oraz art. 102 k.p.c., oraz wnosząc o zmianę wyroku przez zasądzenie roszczenia w całości, ewentualnie uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy w G., wyrokiem z 10 grudnia 2015 r., oddalił apelację i odstąpił od obciążania powoda zwrotem kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej za drugą instancję.

Sąd odwoławczy w pełni zaaprobował ustalenia faktyczne i ocenę prawną dokonane przez Sąd pierwszej instancji. Sąd Okręgowy podkreślił, że przerwa czasowa między rozwiązaniem stosunku pracy przez pozwaną a nabyciem uprawnień emerytalnych przez powoda nie pozwala na przyjęcie istnienia związku między tymi dwoma zdarzeniami. W świetle dokonanych ustaleń Sądu Rejonowego brak jest podstaw do uwzględnienia twierdzeń powoda o jego dalszym pozostawaniu w stosunku pracy z pozwaną, aż do dnia przejścia na emeryturę, w przypadku nierozwiązania przez pozwaną stosunku pracy w sposób niezgodny z prawem. Powód nie wykazał bowiem prawdopodobieństwa dalszego zatrudnienia w pozwanej Spółce do dnia nabycia uprawnień emerytalnych (dnia osiągnięcia wieku emerytalnego) a wątpliwości co do takiego dalszego zatrudnienia budzi bezsporny fakt, że powód wyrokiem z 22 stycznia 2010 r. został prawomocnie uznany za winnego popełnienia przestępstwa na szkodę pracodawcy, tj. strony pozwanej. Wątpliwości co do dalszego zatrudnienia powoda w pozwanej Spółce budzi również okoliczność, że przyczyna wskazana powodowi przez pozwaną w piśmie rozwiązującym umowę o pracę była prawdziwa. Sąd zakwestionował zgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę z powodem z uwagi na brak uprzedniej konsultacji związkowej, czyli ze względów formalnych.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł powód, zaskarżając wyrok w całości i wskazując jako podstawy kasacyjne naruszenie prawa materialnego, tj. art. 92 § 1 k.p. oraz art. 8 k.p. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości, przyznanie powodowi odprawy emerytalnej w wysokości 12.490 zł oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje według norm przepisanych.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący powołał się na występowanie w sprawie istotnego, nowego zagadnienia prawnego, a mianowicie: czy pracownik, który wcześniej nie pobierał świadczenia emerytalnego, a z którym następnie rozwiązano bezprawnie stosunek pracy z przyczyn od niego niezależnych i który wygrał sprawę z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., ma prawo do

odprawy emerytalnej, jeżeli prawo do odprawy emerytalnej nabył w okresie późniejszym. Skarżący podniósł także, że interpretacja art. 92¹ k.p., zgodnie z którą odprawa należałaby się wyłącznie w sytuacji bezpośredniego związku między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury lub renty, pomija szereg pracowników, którzy spełnili podstawowe kryterium wypłaty świadczenia, tj. przepracowanie długiego okresu i osiągnięcie ustawowo określonego wieku uprawniającego do nabycia gratyfikacji w postaci odprawy pieniężnej. Takie rozumienie przesłanek z art. 92¹ k.p. byłoby sprzeczne z zasadami państwa prawa.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana Spółka wniosła o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi do rozpoznania, a w przypadku przyjęcia skargi do rozpoznania – o jej oddalenie w całości. Wniosła także o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna, jako nadzwyczajny środek zaskarżenia, służy realizacji interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Funkcje postępowania kasacyjnego powodują, że wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania oraz jego uzasadnienie powinny koncentrować się na wykazaniu, że w konkretnej sprawie zachodzą okoliczności przemawiające za interwencją Sądu Najwyższego. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Obowiązkiem skarżącego jest sformułowanie i uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w nawiązaniu do tych przesłanek, gdyż tylko wówczas może być osiągnięty cel wymagań przewidzianych w art. 398⁴ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego w kwestii przyjęcia bądź odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika z oceny, czy okoliczności powołane przez skarżącego odpowiadają tym, o jakich stanowi art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Skarżący powołuje się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego. Należy przypomnieć, że sformułowanie istotnego zagadnienia prawnego, jako przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania, powinno: 1) przybrać formę zapytania (wypowiedzi pytającej), 2) być sformułowane na podstawie okoliczności mieszczących się w stanie faktycznym sprawy, wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń, 3) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny, aby umożliwiło sądowi kasacyjnemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi w kwestii jurydycznej, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu, 4) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą oraz 5) dotyczyć problemu, który rzeczywiście (a nie pozornie) budzi istotne (poważne) wątpliwości prawne. Wszystkie wymienione warunki powinny zostać spełnione łącznie. Skarżący sugeruje, że sformułowane przez niego zagadnienie posiada walor nowości, chociaż jednocześnie w treści wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, jak i w uzasadnieniu podstaw kasacyjnych, powołuje wyroki Sądu Najwyższego kształtujące sposób wykładni art. 92¹ k.p.

Sięgając do orzecznictwa Sądu Najwyższego, należy przyjąć, że związek między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury lub renty, o którym mowa w art. 92¹ k.p., może mieć charakter przyczynowy (rozwiązanie stosunku pracy następuje dlatego, że pracownikowi przysługuje prawo do świadczenia), czasowy (rozwiązanie stosunku pracy zbiega się w czasie z nabyciem prawa do świadczenia niezależnie od przyczyny rozwiązania stosunku pracy), bądź czasowo-przyczynowy (przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest nabycie prawa do emerytury lub renty i rozwiązanie następuje w chwili przyznania świadczenia). Między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do świadczenia może zachodzić także związek funkcjonalny, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje przed spełnieniem warunków uprawniających do emerytury lub renty inwalidzkiej, ale nabycie prawa do jednego z tych świadczeń i przyznanie świadczenia po ustaniu zatrudnienia jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej rozwiązanie stosunku pracy (tak np.: wyrok Sądu Najwyższego z 8 grudnia 1993 r., I PRN 111/93, OSNCP 1994 nr 12, poz. 243; uchwała Sądu Najwyższego z 7 stycznia 2000 r., III ZP 18/99, OSNP 2000 nr 24, poz. 888; także wyrok Sądu Najwyższego z 4 lutego 2011 r., II PK 149/10, LEX nr

794983 i tam powołane orzecznictwo; wyrok Sądu Najwyższego z 1 kwietnia 2015 r., II PK 136/14, LEX nr 1666017 i tam powołane orzecznictwo).

W odniesieniu do odprawy emerytalnej w orzecznictwie ukształtował się dominujący pogląd, zgodnie z którym w razie przejścia na emeryturę, warunkiem istnienia związku między rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę jest spełnianie przez pracownika warunków nabycia emerytury w momencie rozwiązywania stosunku pracy. Jeśli bowiem w dacie rozwiązania stosunku pracy pracownik nie osiągnął wieku emerytalnego albo nie spełniał innych przesłanek nabycia świadczenia, to późniejsze spełnienie tych warunków i wystąpienie o przyznanie emerytury nie pozostaje w związku z wcześniej dokonanym rozwiązaniem stosunku pracy. Dotyczy to wypadków, gdy (były) pracownik między ustaniem stosunku pracy a nabyciem uprawnień emerytalnych był bezrobotny (wyrok Sądu Najwyższego z 4 lutego 2011 r., II PK 142/10, LEX nr 794983), pobierał świadczenie przedemerytalne (wyrok Sądu Najwyższego z 4 lutego 2006 r., II PK 14/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 273) albo zasiłek chorobowy (wyrok Sądu Najwyższego z 6 października 2004 r., I PK 694/03, OSNP 2005 nr 11, poz. 155).

Wymaga podkreślenia, że skarżący w chwili rozwiązania stosunku pracy nie spełniał ustawowych przesłanek nabycia prawa do emerytury. Wymagany wiek emerytalny osiągnął dopiero półtora roku po ustaniu stosunku pracy. W tym czasie przez półtora roku nie pobierał zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego. Tym samym odległość czasowa między relewantnymi zdarzeniami przeczy tezie o rozwiązaniu stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na emeryturę.

Zagadnienie prawne zaprezentowane przez skarżącego nie posiada waloru nowości. Skarżący nie przedstawił także niezbędnej argumentacji prawnej wykazującej konieczność odstąpienia od utrwalonego poglądu orzecznictwa dotyczącego wykładni art. 92¹ k.p.

Należy na koniec zauważyć, że skargę oparto na podstawie naruszenia art. 92 § 1 k.p., który nie dotyczy odprawy emerytalnej lub rentowej, tylko tzw. wynagrodzenia chorobowego (świadczenia przysługującego pracownikowi od pracodawcy w okresie czasowej niezdolności do pracy). Sąd Najwyższy uznał to

jednak za oczywistą omyłkę pisarską Autora skargi kasacyjnej, przyjmując, że skarżącemu faktycznie chodziło o naruszenia art. 92¹ k.p., który reguluje odprawę, zwłaszcza że w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi powołano ten ostatni przepis.

Ostatecznie Sąd Najwyższy przyjął, że w sprawie nie występuje istotne zagadnienie prawne uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania. Z tych względów na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi do rozpoznania. Na mocy art. 102 k.p.c. Sąd Najwyższy postanowił nie obciążać skarżącego kosztami postępowania kasacyjnego, ponieważ przebywa on obecnie na emeryturze.