

Sygn. akt I PSK 301/21

POSTANOWIENIE

Dnia 20 września 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kuryło

w sprawie z powództwa H. K.
przeciwko F. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ż.
o odprawę emerytalną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 20 września 2022 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej
z dnia 29 kwietnia 2021 r., sygn. akt VI Pa 17/21,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. oddala wniosek pozwanego o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Bielsku-Białej wyrokiem z dnia 29 kwietnia 2021 r. oddalił apelację powoda H. K. od wyroku Sądu Rejonowego w Żywcu z dnia 18 grudnia 2020 r., oddalającego jego powództwo o zasądzenie od pozwanej F. spółki z o.o. w Ż. kwoty 11.918 zł tytułem należnej odprawy emerytalnej.

Powód wniósł skargę kasacyjną od powyższego wyroku, zaskarżając go w całości. Zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił naruszenie: 1) art. 382 k.p.c. w związku z art. 92¹ k.p., skutkującą nierozpoznaniem sprawy co do istoty i oparciem orzeczenia o treść ugody wciągniętej do protokołu z dnia 20 września 2018 r. w sprawie prowadzonej przed Sądem Rejonowym w Żywcu pod sygn. IV P 20/18, z

pominięciem powołanych w sprawie jako dowód dokumentów, a to decyzji o przyznaniu emerytury wojskowej z dnia 20 lutego 2004 r. znak: EWU [...], decyzji o waloryzacji emerytury wojskowej znak: EWU [...]1, świadectwa pracy z dnia 18 czerwca 2010 r. wydanego przez F. S.A., świadectwa pracy z dnia 25 września 2018 r. wydanego przez F. Sp. z o.o. oraz aneksu do umowy o pracę z dnia 30 sierpnia 2017 r.; 2) art. 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 92¹ k.p., przez uznanie, że powodowi nie przysługuje prawo do odprawy emerytalnej, a to w konsekwencji tego, iż Sąd rozpoznający niniejszą sprawę przyjął, że bezpośrednią przyczyną rozwiązania umowy o pracę - wskazaną przez byłego pracodawcę - była redukcja etatu, wobec czego nie zachodzi związek funkcjonalny między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury, przy jednoczesnym zaniechaniu ustalenia, czy w sprawie istnieje związek - przyczynowy, czasowy, czasowo-przyczynowy etc.; 3) art. 65 w związku z art. 58 § 1 k.c. i art. 84 k.p., polegającego na przyjęciu rozszerzającej wykładni oświadczenia woli stron i odniesienie skutków zawartej ugody również na inne świadczenia podlegające ochronie z mocy samego prawa.

W oparciu o powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku, przez zasądzenie na rzecz powoda kwoty 11.918 zł tytułem odprawy emerytalnej; ewentualnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu Rejonowego w Żywcu, zniesienie postępowania w obu instancjach i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Żywcu wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania kasacyjnego.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał, że w niniejszej sprawie wystąpiło istotne zagadnienie prawne sprowadzające się do pytania: „czy sąd rozpoznający sprawę władny był poprzestać na stwierdzeniu nieistnienia związku funkcjonalnego (*de facto* przyczynowego) między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury lub renty, czy też w razie ustalenia, że związek funkcjonalny (przyczynowy) nie istnieje, winien przeanalizować, czy w sprawie zachodzi związek czasowy, czasowo-przyczynowy bądź funkcjonalny, zaś wynik tej analizy winien być ujęty w treści uzasadnienia wyroku”. Zdaniem skarżącego, konsekwencją przyjęcia za Sądem odwoławczym, że wystarczającym do rozpoznania sprawy jest to, by Sąd *meriti* ustalił, iż w

sprawie nie zachodzi związek funkcjonalny (przyczynowy), z pominięciem badania, czy w sprawie zachodził związek czasowy, czasowo-przyczynowy, bądź funkcjonalny między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury lub renty, jest to, że takie podejście każdorazowo niweczy ustawowe prawo pracownika do odprawy emerytalnej, w sytuacji gdy w sprawie *de facto* istnieje niezidentyfikowany przez sąd związek przyczynowy, czasowy, czasowo-przyczynowy bądź funkcjonalny.

Wobec zapadłych w niniejszej sprawie orzeczeń rodzi się kolejne istotne zagadnienie prawne, a mianowicie, czy prawidłowa jest praktyka stosowania rozszerzającej wykładni oświadczeń woli stron zawartych w ugodzie zatwierdzonej przez sąd, obejmującej stwierdzenie, że świadczenie objęte ugodą zaspokaja wszelkie roszczenia pracownika względem pracodawcy w odniesieniu do świadczeń podlegających ochronie z mocy samego prawa [art. 84 k.p.] (tu: prawo do odprawy emerytalnej)? Czy też taka (rozszerzająca) wykładnia ugody z uwagi na treść art. 84 k.p. (przy uwzględnieniu treści art. 183¹⁴ § 3 k.p.c.) jest prawnie niedopuszczalna.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o odrzucenie skargi lub jej oddalenie i zasądzenie od powoda na rzecz pracodawcy kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Sąd Najwyższy wielokrotnie wyjaśniał, że jako sąd kasacyjny nie jest sądem powszechnym zwykłej, trzeciej instancji, a skarga kasacyjna nie jest środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie z uwagi na przeważający w charakterze skargi kasacyjnej element interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 k.p.c.). Zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c. określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, strona wnosząca skargę kasacyjną powinna sformułować w niej wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania wraz ze stosownym uzasadnieniem. Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie winno zawierać argumenty prawne świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest problem nowy, który nie został do tej pory bezpośrednio rozwiązany w orzecznictwie Sądu Najwyższego i dla rozwikłania którego dotychczasowe orzecznictwo jest niewystarczające. W przypadku powołania jako podstawy wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania istnienia w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, skarżący ma obowiązek nie tylko sformułować samo zagadnienie, ale także - w uzasadnieniu wniosku - przedstawić odpowiednią juretryczną argumentację wskazującą na dopuszczalność i celowość rozwiązania problemu prawnego w sposób preferowany przez skarżącego, a odmienny od sposobu rozstrzygnięcia tego problemu przy wykorzystaniu zapatrywań wyrażonych przez sąd drugiej instancji. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. Samo zaś zagadnienie prawne - w formie pytania sformułowanego w taki sposób, by możliwe było rozstrzygnięcie stawianych przez skarżącego wątpliwości - musi w swej treści zawierać odwołanie do przepisu lub przepisów prawa, na których tle takie zagadnienie powstaje. Dopiero wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem "prawnym" oraz czy jest to zagadnienie "istotne". Nie można przy tym zasadnie twierdzić, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, jeżeli

Sąd Najwyższy we wcześniejszym orzecznictwie wyraził swój pogląd w podnoszonej kwestii, a nie zachodzą okoliczności uzasadniające jego zmianę (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2014 r., I UK 64/14, niepublikowane).

Podnoszone we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wątpliwości na tle interpretacji art. 92¹ k.p. były przedmiotem licznych wypowiedzi judykatury i doktryny.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 grudnia 2020 r., II PK 37/19 (LEX nr 3089246) dokonał szczegółowej analizy przesłanek uprawniających do nabycia prawa do odprawy emerytalnej. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy wskazał, że 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, tj. 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 zatem 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 powinno 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 (np. 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 emerytury, które 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, OSNAPiUS 2002 nr 18, poz. 429 oraz B. Wagner, Wiek emerytalny jako zdarzenie prawa pracy, PiZS 2001 nr 3, s. 20).

Z kolei związek między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury lub renty może mieć charakter czasowy (rozwiązanie stosunku pracy zbiega się w czasie z nabyciem prawa do świadczenia niezależnie od przyczyny rozwiązania stosunku pracy), przyczynowy (rozwiązanie stosunku pracy następuje dlatego, że pracownikowi przysługuje prawo do świadczenia) bądź czasowo-przyczynowy (przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest nabycie prawa do emerytury lub renty i rozwiązanie następuje w chwili przyznania świadczenia). Między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do świadczenia może zachodzić także związek funkcjonalny, który występuje wówczas, gdy rozwiązanie

stosunku pracy następuje wprowadzie przed ustaleniem prawa do świadczenia, ale przyznanie świadczenia jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej ustanie zatrudnienia (uchwały Sądu Najwyższego: z dnia 29 maja 1989 r., III PZP 19/89, OSNCP 1990 nr 4-5, poz. 61 i z dnia 7 stycznia 2000 r., III ZP 18/99, OSNP 2000 nr 24, poz. 888 oraz wyroki: z dnia 8 grudnia 1993 r., I PRN 111/93, OSNCP 1994 nr 12, poz. 243; z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 149/10, LEX nr 794983; z dnia 1 kwietnia 2015 r. II PK 136/14, LEX nr 1666017; z dnia 8 września 2015 r., I PK 297/14, LEX nr 178569). Dlatego odprawa przysługuje pracownikowi, z którym stosunek pracy został rozwiązany w okresie niezdolności do pracy, jeżeli nabył prawo do renty z tego tytułu bezpośrednio po wyczerpaniu okresu zasiłkowego (uchwały Sądu Najwyższego: z dnia 4 czerwca 1991 r., I PZP 17/91, OSNCP 1992 nr 3, poz. 37; z dnia 19 sierpnia 1992 r., I PZP 50/92, LEX nr 1671827; z dnia 7 stycznia 2000 r., III ZP 18/99, OSNAPiUS 2000 nr 24, poz. 888), albo jeżeli zgłosił wniosek o to świadczenie przed ustaniem zatrudnienia (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 30 marca 1994 r., I PRN 10/94, OSNAPiUS 1994 nr 1, poz. 12; z dnia 8 grudnia 2015 r., I PK 345/14, LEX nr 2020481). Jednakże rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego nie jest w zakresie uprawnień pracownika do odprawy emerytalnej rozwiązaniem stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 1989 r., III PZP 7/89, OSNCP 1990 nr 6, poz. 77). Także ustanie stosunku pracy, wraz z którym pracownik uzyskuje świadczenie przedemerytalne, nie jest ustaniem stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 maja 2003 r., I PK 257/02; OSNP 2004 nr 15, poz. 267 i z dnia 9 kwietnia 2009 r., II PK 259/08, OSNP 2010 nr 21-22, poz. 285). Sąd Najwyższy podkreśla również, że ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę nie jest tym samym, czym rozwiązanie stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę. Nabycie prawa do jednego z tych świadczeń nie musi wobec tego stanowić przyczyny (powodu) rozwiązania stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 czerwca 2011 r., I PK 269/10, LEX nr 1001282 i z dnia 26 listopada 2013 r., II PK 60/13, LEX nr 1421809). Należy dodać, że także w dawniejszym orzecnictwie Sąd Najwyższy, interpretując pojęcie "w związku z przejściem na emeryturę lub rentę", stosowane w

różnych przepisach przyznających prawo do odprawy z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę (np. art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania – jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 65, poz. 407), uznawał, że rozwiązanie stosunku pracy "z powodu przejścia" na emeryturę oznacza co innego niż rozwiązanie stosunku pracy "w związku z przejściem" (powołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 1993 r., I PRN 111/93 oraz wyrok z dnia 20 kwietnia 2001 r., I PKN 373/00, OSNP 2003 nr 5, poz. 114).

Wreszcie co do użytego w art. 92¹ § 1 k.p. terminu "ustania stosunku pracy", nie ma wątpliwości, że mieszczą się w nim wszystkie zdarzenia prowadzące do zakończenia zatrudnienia pracowniczego. Przede wszystkim są to wszelkie postaci rozwiązania więzi pracowniczej w rozumieniu art. 30 § 1 pkt 1-4 k.p. Z tego też względu ustanie stosunku pracy w związku z upływem czasu, na jaki zawarta była umowa o pracę, nie wyłącza prawa pracownika do odprawy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 174/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 786 oraz z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 212/99, OSNAPiUS 2000 nr 24, poz. 889). Przedmiotowa odprawa przysługuje pracownikowi także wówczas, gdy przejście na emeryturę lub rentę następuje w zbiegu z innymi przyczynami rozwiązania stosunku pracy, np. długotrwałej niezdolności do pracy (art. 53 k.p.). Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy zasadnicze znaczenie ma jednak zachowanie przez pracownika prawa to spornej odprawy w sytuacji rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy tegoż pracownika.

Do kwestii tej odniósł się Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 28 czerwca 2017 r., III PZP 1/17 (OSNP 2018 nr 1, poz. 1), stwierdzając, że rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie wyklucza prawa pracownika samorządowego do jednorazowej odprawy emerytalnej przewidzianej w art. 36 ust. 2 w związku z art. 38 ust. 3 i 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 902).

W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy wskazał, że odprawa emerytalno-rentowa ma przede wszystkim powszechny, quasi socjalny charakter. Jest świadczeniem kompensacyjnym, mającym na celu zmniejszenie niedogodności dla pracownika związanych z zakończeniem zatrudnienia i

przejściem emeryturę, zawierającym jednak w sobie pewne elementy gratyfikacji za dotychczas wykonywaną pracę. Sąd Najwyższy zauważył, że jeszcze na gruncie poprzednio obowiązującej ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm.) w judykaturze przyjmowano, że pojęcie "związku" ustania stosunku pracy z przejściem na emeryturę lub rentę należy interpretować szeroko, a zatem w taki sposób, że związkiem tym może być związek czasowy, związek przyczynowy, jak również związek funkcjonalny, przy czym możliwe są również kombinacje różnych związków w zależności od sytuacji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 1993 r., I PRN 111/93, OSNC 1994 nr 12, poz. 243). Wykładnia ta zachowała aktualność, mimo wejścia w życie nowej ustawy o pracownikach samorządowych.

Podzielając linię orzeczniczą dotyczącą szerokiego rozumienia związku, w jakim pozostawać ma ustanie stosunku pracy z przejściem na emeryturę, Sąd Najwyższy w powiększonym składzie rozważał, czy wpływ na istnienie takiego związku ma sposób rozwiązania stosunku pracy. Wskazał, że w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego niejednokrotnie przyjmowano wprost, że wygaśnięcie umowy o pracę wskutek porzucenia pracy nie jest ustaniem stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na emeryturę (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2001 r., I PKN 414/00, OSNP 2003 nr 6, poz. 151), że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy (art. 55 § 11 k.p.) nie może być uznane za ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę (art. 92¹ § 1 k.p.), wobec czego pracownikowi nie przysługuje odprawa pieniężna, choćby przed rozwiązaniem stosunku pracy posiadał ustalone prawo do emerytury (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 81/00, OSNAPiUS 2002 nr 11, poz. 265) i w końcu, że gdy pracodawca rozwiązuje z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, stosunek pracy nie ustaje w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę, choćby spełniał on warunki do nabycia takiego świadczenia. Nie można zatem uznać za słuszny pogląd, zgodnie z którym odprawa emerytalna ze względu na swoją powszechność przysługuje w każdym przypadku ustania stosunku pracy, jeśli tylko po takim ustaniu pracownik zacznie korzystać ze świadczeń emerytalnych

(tak postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2011 r., III PK 48/11, LEX nr 1238104 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2013 r., II PK 60/13, LEX nr 1421809). Jednak prawo do odprawy emerytalnej wynika z "ustania" zatrudnienia, gdy pracodawca zawiera ugodę sądową i odstępuje od rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Sąd Najwyższy w powiększonym składzie ocenił jednak takie stanowisko jako zbyt rygorystyczne. Nie można bowiem odgórnie założyć, że rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 k.p. nigdy nie będzie pozostawało w związku z przejściem pracownika na emeryturę. W tym kontekście zwrócił uwagę na drugą linię orzecznictwa Sądu Najwyższego, z której wynika, że do nabycia prawa pracownika samorządowego do odprawy pieniężnej wystarczające jest przejście na emeryturę pozostające w związku czasowym z ustaniem zatrudnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2001 r., PKN 172/00, OSNAPiUS 2002 nr 16, poz. 380). Podobnie w wyroku z dnia 16 listopada 2001 r., I PKN 670/00 (OSNP 2003 nr 19, poz. 465), Sąd Najwyższy wskazał, że nie zachodzi zależność prawa do odprawy od sposobu rozwiązania stosunku pracy (także przyczyny). Przestankami nabycia prawa do odprawy emerytalnej przez urzędnika państwowego (pracownika samorządowego) jest więc ustanie (rozwiązanie, wygaśnięcie) stosunku pracy i pozostające z nim w związku czasowym uzyskanie statusu emeryta (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2004 r., I PK 694/03, OSNP 2005 nr 11, poz. 155).

Sąd Najwyższy w składzie powiększonym podzielił tę drugą argumentację. Podkreślił, że związek ustania stosunku pracy z przejściem na emeryturę lub rentę nie jest tym samym, czym rozwiązanie stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę. A zatem przejście pracownika na emeryturę nie musi być bezpośrednią przyczyną rozwiązania stosunku pracy, jeżeli ustanie stosunku pracy pozostawało w związku czasowym lub funkcjonalnym z przejściem na emeryturę. Odnosząc to do stanu faktycznego sprawy, na tle którego wyłoniło się rozważane zagadnienie prawne, Sąd Najwyższy w powiększonym składzie uznał, że choć przejście pracownika na emeryturę nie stanowiło przyczyny rozwiązania stosunku pracy, które nastąpiło w trybie, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., to jednak niewątpliwie pozostawało z nim w związku czasowym (skoro w przedmiotowej sprawie powód uzyskał prawo do emerytury około miesiąc po rozwiązaniu stosunku

pracy, a już wcześniej spełnił warunki niezbędne do nabycia prawa do emerytury), jak również w pewnym sensie pozostawało z nim w związku funkcjonalnym. Nie ulega bowiem wątpliwości, że powód nie zdecydowałby się na przejście na emeryturę, gdyby nie zwolnienie dyscyplinarne. W takiej sytuacji, gdy ustanie stosunku pracy pozostaje w związku czasowym i funkcjonalnym z przejściem pracownika na emeryturę, zbyt daleko idące byłoby uznanie, że pracownik nie nabywa prawa do odprawy emerytalnej z uwagi na sposób rozwiązania stosunku pracy, który zgodnie z literalnym brzmieniem przepisów, nie stanowi negatywnej przesłanki nabycia tego prawa.

Wbrew sugestiom skarżącego, przedstawione przez niego zagadnienie prawne zostało rozstrzygnięte przez Sąd Najwyższy, a zaskarżony wyrok pozostaje w zgodzie z zaprezentowaną wyżej wykładnią prawa. Co więcej – zagadnienie to jest oderwane od poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych. Sąd drugiej instancji rozważył bowiem możliwość istnienia wszelkich potencjalnych związków rozwiązania łączącej strony umowy o pracę z przejściem powoda na emeryturę.

Sąd Apelacyjny ustalił, że powód uzyskał prawo do emerytury wojskowej na podstawie decyzji Dyrektora Wojskowego Biura Emerytalnego z dnia 20 lutego 2004 r. Już jako emeryt wojskowy pozostawał w stosunku zatrudnienia z F. S.A. od 1 marca 2004 r. do 18 czerwca 2010 r. W okresie od 19 czerwca 2010 r. do 11 sierpnia 2013 r. nie pracował, utrzymując się ze świadczenia emerytalnego, po czym podjął zatrudnienie w F. spółki z o.o. w Ż. od 12 sierpnia 2013 r. do 31 maja 2018 r. Łączący strony stosunek pracy został rozwiązany z dniem 31 maja 2018 r. za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę z uwagi na reorganizację skutkującą likwidacją stanowiska pracy zajmowanego przez powoda. Zgodnie bowiem z treścią ugody sądowej zawartej w dniu 20 września 2018 r. w sprawie sygn. akt IV P 20/18, jedyną i wyłączną przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była reorganizacja Działu Sprzedaży i Marketingu, implikująca likwidację zajmowanego przez skarżącego stanowiska pracy, tj. regionalnego kierownika sprzedaży odpowiedzialnego za rynek Bliskiego Wschodu i Europy Zachodniej. Rację ma zatem Sąd Okręgowy stwierdzając, że ustanie umowy o pracę nie pozostawało w związku funkcjonalnym z przejściem powoda na emeryturę. Nie pozostawało też z nim w związku czasowym, przyczynowym czy

przyczynowo-czasowym, skoro skarżący nabył uprawnienia emerytalne już w 2004 r. i jako emeryt wojskowy podjął pracę u pozwanej. Nie było to przy tym jego pierwsze zatrudnienie po przejściu na emeryturę. Rozwiązanie przedmiotowej umowy o pracę nie oznaczało zatem utraty przez powoda statusu pracownika - emeryta na rzecz wyłącznie statusu emeryta, albowiem ten ostatni status posiadał już w chwili nawiązywania stosunku zatrudnienia z pozwaną.

W tej sytuacji bezprzedmiotowe rozważania na temat ewentualnego związania Sądów orzekających w niniejszej sprawie treścią wspomnianej wyżej ugody w zakresie zrzeczenia się przez powoda prawa do odprawy emerytalnej, skoro – jak ustalono w toku procesu – świadczenie to nie przysługiwało skarżącemu wobec niespełnienia jednej z ustawowych przesłanek nabycia prawa do niego.

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz oddalił wnioski pozwanej o przyznanie kosztów postępowania kasacyjnego, bowiem w odpowiedzi na skargę kasacyjną pracodawca poprzestał na wniosku o odrzucenie skargi lub o jej oddalenie i tylko z tym związał żądanie zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego (por. postanowienie Sądu Najwyższego: z dnia 11 grudnia 2018 r. II PK 278/17, LEX nr 2593385, z dnia 13 stycznia 2015 r., V CSK 353/14, LEX nr 1628961; z dnia 17 września 2014 r., II CNP 17/14, LEX nr 1537289 czy z dnia 20 sierpnia 2014 r., II CSK 77/14, OSNC 2015 nr 7-8, poz. 91).

[as]