



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 września 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Renata Żywicka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Romuald Dalewski

SSN Robert Stefanicki

w sprawie z powództwa B. S.

przeciwko Zakładowi w P.

o zapłatę nagrody jubileuszowej,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 27 września 2023 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych w Rybniku

z dnia 16 września 2021 r., sygn. akt IV Pa 44/21,

1. uchyla zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego w Rybniku z dnia 16 września 2021 r., IV Pa 44/21 i zmienia wyrok Sądu Rejonowego w Jastrzębiu - Zdroju z dnia 12 kwietnia 2021 r., IV P 122/20 w ten sposób, że zasądza od Zakładu w P. na rzecz B.S. kwotę 29 892 zł (dwadzieścia dziewięć tysięcy osiemset dziewięćdziesiąt dwa złote) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 08 maja 2020 r. do dnia zapłaty;

2. zasądza od Zakładu w P. na rzecz B. S. kwotę 5400 zł (pięć tysięcy czterysta złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu wraz

z odsetkami w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie od dnia po upływie tygodnia od doręczenia niniejszego wyroku do dnia zapłaty.

(G.Z.)

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 16 września 2021 r. w sprawie o sygn. akt IV Pa 44/21 Sąd Okręgowy w Rybniku oddalił apelację powódki B.S. od wyroku Sądu Rejonowego w Jastrzębiu - Zdroju z dnia 12 kwietnia 2021 r. w sprawie z jej powództwa przeciwko Zakładowi w P. o zapłatę nagrody jubileuszowej oraz orzekł o kosztach procesu.

Sąd Rejonowy w Rybniku ustalił, że B.S. pozostawała zatrudniona w Zakładzie w okresie od 1.04.1996 r. do 8.05.2020 r. na stanowisku głównej księgowej. Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania go przez pracodawcę bez wypowiedzenia z powodu wyczerpania okresu zasiłkowego i pobierania świadczenia rehabilitacyjnego na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 w zw. z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Powódka wykorzystała: zasiłek chorobowy w okresie od: 25.07.2018 r. do 31.07.2018 r., od 17.09.2018 r. do 2.10.2018 r., od 21.11.2018 r. do 27.11.2018 r., od 30.11.2018 r. do 7.12.2018 r., wynagrodzenie za okres choroby od 1.03.2019 r. do 8.03.2019 r., zasiłek chorobowy w okresie od 6.05.2019 r. do 16.05.2019 r., od 31.05.2019 r. do 28.11.2019 r. (182 dni), świadczenie rehabilitacyjne w okresie od 29.11.2019 r. do 8.05.2020 r. (162 dni).

W dniu 21 kwietnia 2020 r. B. S. złożyła pismo o wypowiedzeniu umowy o pracę w związku z nabyciem przez pracownika uprawnień emerytalnych, w którym powódka wskazała, że zakończenie pobierania świadczenia rehabilitacyjnego nastąpi w dniu 24 sierpnia 2020 r. przy czym powódka wskazała, że oczekuje przyznania jej urlopu wypoczynkowego. Pismem z dnia 23 kwietnia 2020 r. Zakład w P. rozwiązał z powódką B. S. umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 w zw. z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano niezdolność do pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż łączny

okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego 182 dni oraz świadczenia rehabilitacyjnego w wymiarze 3 miesięcy.

W dniu 18 maja 2020 r. skierowanym do pozwanego powódka wniosła o sprostowanie świadectwa pracy w pkt 4 w związku z decyzją o przyznaniu emerytury od 1 kwietnia 2020 r. w załączeniu przesyłając decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W odpowiedzi na pismo pozwany odmówił sprostowania świadectwa pracy w sposób przez nią zaproponowany. Wskazał, że umowa o pracę powódki nie ustała w związku z przyznaniem emerytury tylko z powodu niezdolności do pracy trwającej dłużej niż łączny okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego 182 dni oraz świadczenia rehabilitacyjnego w wymiarze 3 miesięcy. Pismem z dnia 29 maja 2020 r. powódka wniosła o wypłacenie jej przez pozwanego nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy w związku z przejściem na emeryturę. Pismo zostało doręczonego pozwanemu w dniu 2 czerwca 2020 r. W odpowiedzi na pismo pozwany wskazał, iż nie ma podstaw do wypłaty nagrody jubileuszowej, bowiem rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie art. 53 § 1 lit. b k.p. a nie w związku z przejściem na emeryturę. Powódka uprawnienia do emerytury nabyła w dniu 1 lutego 2018 roku.

Sąd Rejonowy uznał powództwo jest bezzasadne. Sąd wskazał, że nagroda jubileuszowa, odmiennie niż choćby odprawa emerytalna/rentowa, nie jest powszechnym świadczeniem przysługującym w związku z pozostawaniem w stosunku pracy. Bezspornie powódka jest pracownikiem samorządowym, a z tego wynika, że jej prawo do nagrody musi podlegać ocenie w kontekście obowiązującej ustawy o pracownikach samorządowych i Rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych. Zgodnie z art. 38 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości:

- 1) po 20 latach pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego;
- 2) po 25 latach pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego;
- 3) po 30 latach pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego;
- 4) po 35 latach pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego;
- 5) po 40 latach pracy - 300% wynagrodzenia miesięcznego;
- 6) po 45 latach pracy - 400% wynagrodzenia miesięcznego.

Zgodnie z art. 38 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej i jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. W przedmiotowej sprawie powódka nabyła prawo do emerytury od dnia 1 kwietnia 2020 r. W okresie od 29 listopada 2019 r. do 24 sierpnia 2020 r. nieprzerwanie pobierała świadczenie rehabilitacyjne. W trakcie pobierania świadczenia rehabilitacyjnego powódka w rozmowie z Kierownikiem Zakładu oświadczyła, że nie zamierza wrócić do świadczenia pracy, a po zakończeniu świadczeń rehabilitacyjnych planuje wybranie urlopu, a następnie wypowiedzenie umowy o pracę. Rozmowa została przeprowadzona z powódką w dniu 20 kwietnia 2020 r. W ocenie Sądu Rejonowego oświadczenia powódki nie sposób traktować jako oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Powódka wiedziała, iż terminy wypowiedzenia umowy są zupełnie inne i w istocie jej oświadczenie nie miało charakteru definitywnego. Nie sposób go też traktować jako rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, albowiem przeczy temu treść oświadczenia. Oświadczenie B. S. należy traktować jako propozycję zgłoszoną drugiej stronie stosunku pracy, rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia. Z tym, że pracodawca takiej propozycji nie przyjął i nie wyraził na nią zgody. Nie doszło więc w ogóle w tym trybie do rozwiązania umowy o pracę. W ocenie Sądu powódka po wykorzystaniu świadczenia rehabilitacyjnego nie miała w istocie zamiaru do faktycznego wykonywania pracy powracać. O samo świadczenie wystąpiła tylko wyłącznie z uwagi na możliwość uzyskania wyższej emerytury w następstwie tegoż wniosku i przedłużenia trwania stosunku pracy. Ze strony powódki było to więc nadużycie swego prawa do świadczenia rehabilitacyjnego wbrew jego celom. Okres przebywania na tym świadczeniu miał też w istocie umożliwić powódce uzyskanie nagrody jubileuszowej poprzez spełnienie wymaganych prawem przesłanek co do czasu pracy, przy przyjęciu, że do rozwiązania umowy o pracę doszłoby w związku z jej przejściem na emeryturę.

Sąd pierwszej instancji wskazał na art. 8 ust. 7 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych - na podstawie art. 37 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016 r., poz. 902 oraz z 2017 r., poz. 60 i 1930), zgodnie z którym w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi samorządowemu, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia ustania stosunku pracy. Podstawową przesłanką skorzystania z uprawnienia przewidzianego w tym przepisie przez pracownika samorządowego jest „ustanie stosunku w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę. „Przejście na emeryturę lub rentę” oznacza konieczność spełnienia przez pracownika samorządowego wymogu uzyskania „statusu emeryta lub rencisty” i ustania w związku z przejściem na emeryturę lub rentę jego stosunku pracy. Sąd Rejonowy przywołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2010 r., II PK 214/19, zgodnie z którym pracownik samorządowy może skorzystać z przywileju skrócenia stażu koniecznego do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej tylko wtedy, gdy jego stosunek pracy ustał w związku (z powodu) z przejściem na emeryturę lub rentę. Jeśli natomiast stosunek pracy ustał z innego powodu, np. pracodawca rozwiązał z pracownikiem stosunek pracy z przyczyn niezwiązanych z przejściem na emeryturę lub rentę, to w takim przypadku przywilej ten nie należy się pracownikowi samorządowemu.

W ocenie Sądu Rejonowego powódce nie należy się zatem nagroda jubileuszowa, z uwagi na brak związku przyczynowego w chwili rozwiązania stosunku pracy między tym rozwiązaniem a uzyskaniem powszechnej emerytury przez powódkę. Jak słusznie zauważa bowiem Sąd Najwyższy w uzasadnieniu w/w wyroku, chodzi o wyjątkowe warunki wyjątkowego świadczenia. Wspomnianą wyjątkowość należy odnieść do "zwykłego" uprawnienia do nagrody jubileuszowej, która stosownie do art. 21 ust. 1 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych w związku z art. 22 ust. 1 i art. 23 ustawy o pracownikach urzędów państwowych - powstaje po odbyciu określonego stażu pracy. Szczegółość uregulowania polega na przyznaniu prawa do nagrody jubileuszowej w sytuacji gdy pracownikowi do nabycia "zwykłego" prawa brakuje mniej niż 12 miesięcy do ustania

stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę. W wymaganiu, aby ustanie stosunku powstawało w związku z przejściem na emeryturę, zasadza się sens przyznanego przywileju. Nie chodzi tu - jak w wypadku odprawy emerytalnej - o wyposażenie pracownika ze względu na przejście na emeryturę. Chodzi zaś o skrócenie wymaganego okresu stażowego dlatego, że pracownik nie uzyska przewidzianego okresu, bo jego stosunek pracy ustał w związku (z powodu) z przejściem na emeryturę. W rozpatrywanej sprawie sytuacja taka nie zachodziła, bo stosunek pracy powódki ustał z innego powodu. Wystąpienie przez powódkę o emeryturę było dopiero następstwem rozwiązania stosunku pracy z innego powodu przez pracodawcę. Powódka bowiem nie miała zamiaru występować w ogóle w najbliższym czasie o emeryturę, a planowała o nią wystąpić dopiero wiele miesięcy później po wyczerpaniu okresu świadczenia rehabilitacyjnego i wykorzystaniu 90 dni urlopu wypoczynkowego. W realiach niniejszej sprawy powódka uprawnienie do emerytury osiągnęła już w 2018 r. a zamiar skorzystania z niej miała dopiero na przełomie 2020 i 2021 roku. Rozwiązanie stosunku pracy nie zbiegło się w ogóle z nabyciem przez powódkę uprawnień emerytalnych (nabyła je w 2018 r.), a jedynie z faktycznym nabyciem prawa do emerytury (wskutek złożenia wniosku już po rozwiązaniu umowy o pracę), co było jedynie konsekwencją utraty przez powódkę pracy. Brak jest tu zatem nawet związku czasowego pomiędzy tymi zdarzeniami, na które to powołuje się powódka. Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy oddalił powództwo i orzekł o kosztach procesu.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wywiodła powódka.

Sąd Okręgowy oddalił apelację powódki, w pełni podzielając ustalenia i argumentację Sądu Rejonowego i przyjął je za własne. Sąd ten wskazał, że zadaniem Sądu pierwszej instancji było ustalenie czy stosunek pracy powódki ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę lub jakie inne były tego przyczyny. W przedmiotowej sprawie to pracodawca zainicjował rozwiązanie stosunku pracy z powódką, gdyż już 15 kwietnia 2020 r. skierował pismo do związków zawodowych, w którym zawarł swoje oświadczenie woli o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z powódką, podając tego powód i tryb. Powódka 21 kwietnia 2020 r. złożyła pismo, w którym *de facto* wyraziła swój zamiar dalszej pracy przez okres co najmniej kilku miesięcy, bowiem powołała się na zakończenie świadczeń rehabilitacyjnych w dniu

24 sierpnia 2020 r. i w następnej kolejności na urlop wypoczynkowy. Pracodawca, po zapoznaniu się z treścią tego pisma, zamieścił na nim adnotację „nie wyrażam zgody”, czyli nie wyraził zgody na kontynuowanie pracy przez powódkę i rozwiązanie umowy o pracę dopiero za kilka bliżej nieokreślonych miesięcy. W dniu 23 kwietnia 2020 r. pozwany podjął ostateczną decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką w trybie art. 53 k.p., a więc ponownie wyraził swoją wolę w tym zakresie. Zauważyć należy, że na tym etapie powódka nie złożyła jeszcze do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniosku o emeryturę, bo zrobiła to dopiero 28 kwietnia 2020 r., w trakcie trwania świadczenia rehabilitacyjnego. Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy dotarło do powódki 8 maja 2020 r., co skutkuje rozwiązaniem w tym dniu stosunku pracy w trybie art. 53 k.p. i zauważyć należy, że w tym momencie ZUS nie wydał jeszcze decyzji o emeryturze dla powódki, bo ta wydana została dopiero 12 maja 2020 roku.

Reasumując, w okolicznościach niniejszej sprawy, w ocenie Sądu drugiej instancji nie zachodził związek pomiędzy ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę w rozumieniu § 8 ust. 7 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, bowiem ani w momencie podejmowania decyzji i wyrażenia woli rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę, ani w chwili samego rozwiązania stosunku pracy, nie występowała kwestia emerytury powódki. Powódka nadal chciała pracować (vide jej pismo z dnia 20 kwietnia 2020 r.), pozwany natomiast nie wyrażał na to zgody i rozwiązał z powódką umowę o pracę w trybie art. 53 k.p. Powódka nie zainicjowała postępowania odnośnie ustalenia, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z innej przyczyny.

Dlatego też apelacja powódki została oddalona w oparciu o art. 385 k.p.c.

Skargę kasacyjną wniosła powódka zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w Rybniku w całości i wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty, stosownie do art. 398¹⁶ k.p.c. oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów dotychczasowego postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za postępowanie przed Sądem pierwszej i drugiej instancji, oraz kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Skargę kasacyjną oparła na podstawie naruszenia prawa materialnego, tj. § 8 ust. 7 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2018 r., poz. 936) w zw. z art. 38 ust. 2 Ustawy o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2008 r. Nr 223, poz. 1458, t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1282) w zw. z art. 64 ust. 1 i 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej przez błędną jego wykładnię.

Pozwany wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga powódki okazała się uzasadniona.

Przystępując do merytorycznej analizy skargi kasacyjnej należy rozpocząć od przypomnienia charakteru prawnego nagrody jubileuszowej oraz przesłanek jej nabycia i ulokowania w tym kontekście ocenianej regulacji.

Nagroda jubileuszowa w istocie ma charakter premii (tak już M. Świąćicki, Prawo wynagrodzenia za pracę, Warszawa 1963, str. 49, przypis 33, tak również np. M. Seweryński, Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z 16 grudnia 1981 r., I PZP 39/81, OSPiKA 1982, poz. P 226). O nabyciu tego prawa decyduje osiągnięcie określonego stażu pracy (zakładowego lub ogólnego). Wskazuje się przy tym, że nawet brak krótkiego okresu powoduje, że warunek zawieszający prawo do takiej premii nie zostaje ziszczone i prawo to nie powstaje (M. Świąćicki, op. cit., str. 49 przypis 33 *in fine*). Potwierdza to judykatura Sądu Najwyższego, np. w uchwale z dnia 21 maja 1991 r., sygn. I PZP 16/91 (niepublikowana), dotyczącej sposobu liczenia terminu powstania prawa do nagrody Sąd Najwyższy uznaje, że pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu bezpośrednio poprzedzającym dzień, który nazwą lub datą odpowiada dniowi, w którym pracownik podjął zatrudnienie.

Tak samo przedstawia się sprawa prawa do nagrody jubileuszowej pracownika samorządowego. Zgodnie z § 8 ust. 1 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (które utraciło moc z dniem 1 października 2021 r.) pracownik samorządowy nabywa

prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe. Stanowiąca podstawę skargi kasacyjnej regulacja § 8 ust. 7 Rozporządzenia, uprawniająca do nagrody bez spełnienia przesłanki stażu pracy, stanowi niewątpliwie wyjątek od reguły. W użytym w § 8 ust. 7 Rozporządzenia zwrocie należy wyodrębnić dwie kwestie: znaczenie pojęcia „przejście na emeryturę” oraz znaczenie związku, między rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę. Ustalenie rozumienia sformułowania „przejście na emeryturę” pozostaje kluczowe. Jeśli bowiem nie dochodzi do przejścia na emeryturę, to poszukiwanie związku rozwiązania stosunku pracy z nieistniejącym zdarzeniem (przejściem) nie ma racji bytu.

Wykładnię prawa tradycyjnie rozpoczyna się od poszukiwania rozwiązania na płaszczyźnie literalnej. W tym przypadku jednak, w ocenie Sądu Najwyższego, na pojęcie „przejścia na emeryturę”, należy spojrzeć najpierw z perspektywy systemowej, sięgając do znaczenia nadanego mu ustawodawcą jako przesłanki prawa do odprawy emerytalno-rentowej (art. 92¹ k.p.). Na podobieństwo przesłanek nabycia prawa do nagrody jubileuszowej do tego unormowania zwracał już uwagę Sąd Najwyższy w swej dotychczasowej judykaturze (por. np. uzasadnienie uchwały z dnia 13 maja 1998 r., sygn. III ZP 10/98, OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 4). Jedynie tytułem zastrzeżenia wypada w tym miejscu zwrócić uwagę, że dotychczasowa judykatura dotycząca nabycia prawa do nagrody jubileuszowej w sytuacji ustania stosunku pracy przed osiągnięciem wieku uprawniającego do nagrody odnosiła się do regulacji płacowych, które posługiwały się zróżnicowaną terminologią.

I tak wskazana uchwała, a także np. uchwała z dnia 17 kwietnia 1996 r., sygn. I PZP 8/96 (OSNAPiUS 1996 nr 8-9, poz. 96), interpretowały § 9 Zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. w sprawie ustalania okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (M.P. Nr 44, poz. 358), który posługiwał się konstrukcją rozwiązania stosunku pracy „z powodu przejścia” na emeryturę lub rentę. Natomiast w innych regulacjach (§ 27 ust. 1 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 lipca 1976 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytutów naukowo-badawczych i placówek Polskiej Akademii Nauk oraz pracowników naukowo-badawczych zatrudnionych w

innych jednostkach organizacyjnych (Dz.U. Nr 25, poz. 145) - por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 1989 r., sygn. III PZP 7/89 - ustawodawca posługiwał się także pojęciem rozwiązania stosunku pracy „w związku z przejściem” na emeryturę lub rentę.

W części orzeczeń Sąd Najwyższy nie różnicuje obu tych znaczeń, natomiast w innych (por. wyrok z dnia 20 kwietnia 2001 r., sygn. I PKN 373/00, OSNP 2003 nr 5, poz. 114) wyraźnie podkreśla, że rozwiązanie stosunku pracy „z powodu przejścia” na emeryturę oznacza co innego niż rozwiązanie stosunku pracy „w związku z przejściem”, skutkiem czego posługiwanie się ustaleniami terminologicznymi poczynionymi na tle unormowania art. 92¹ k.p. w odniesieniu do nagrody jubileuszowej nie ma uzasadnienia.

Wydaje się zatem zasadna – z perspektywy systemowej – próba oceny, czy można ów zwrot rozumieć jednolicie tak w odniesieniu do odprawy emerytalno-rentowej jak i nagrody. Językowo ujmowany zwrot „przejście na emeryturę” może mieć, jak się wskazuje w literaturze, dwa znaczenia. Zdaniem J. Skoczyńskiego (Kodeks pracy. Komentarz pod red. Z. Salwy, Warszawa 2005, str. 429 – komentarz do art. 921, pkt 3 *in fine*) „w znaczeniu prawnym na emeryturę przejść można tylko raz w życiu”, natomiast w znaczeniu faktycznym „na emeryturę można przechodzić kilka razy w życiu”. Rozumowanie o możliwości wielokrotnego przechodzenia na emeryturę prezentuje się także w judykaturze (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 8 października 1998 r., III APa 53/98). Na kanwie prawa do odprawy emerytalno-rentowej nie stanowi to problemu, albowiem – zgodnie z art. 92¹ § 2 k.p. – odprawę można nabyć tylko raz (zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2010 r., sygn. II PZP 1/10, OSNP 2010 nr 17-18, poz. 426). Sposób rozumienia pojęcia „przejście na emeryturę lub rentę” nie ma zatem znaczenia, bo jakkolwiek zwrot ten byłby rozumiany, prawo do odprawy przysługuje tylko raz. Dla potrzeb oceny prawa do nagrody jubileuszowej należy jednak ustalić, czy mamy do czynienia z terminem wieloznacznym. W teorii prawa przyjmuje się, że wykładnia językowa przyznaje pierwszeństwo dyrektywie języka potocznego (L. Morawski, Zasady wykładni prawa, Toruń 2006, str. 89-93). W ujęciu językowym zaś „odejść, przejść, pójść, iść na emeryturę” oznacza „przestać pracować zawodowo po osiągnięciu określonego wieku” (Uniwersalny Słownik Języka Polskiego pod red.

S. Dubisza, Warszawa 2008, t. 1 – A-J, str. 828). W sposób tożsamy rozumiane jest pojęcie przejścia, odejścia na emeryturę w innych opracowaniach (P. Müldner-Nieckowski, Wielki słownik frazeologiczny języka polskiego, Warszawa 2003, str. 210, Inny słownik języka polskiego pod red. M. Bańki, Warszawa 2000, str. 380). Ujęcia te zbliżają się do prawnego (wedle terminologii J. Skoczyńskiego) rozumienia pojęcia „przejście na emeryturę.” Wynika ono – w znacznej mierze – z uwarunkowań historycznych i pojmowania emerytury jako świadczenia związanego z zakończeniem aktywności zawodowej. Warto przypomnieć, że także konstrukcja prawa do nagrody jubileuszowej mimo nieosiągnięcia wymaganego wieku w razie przejścia na emeryturę cieszy się długą tradycją (por. np. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1981 r., sygn. I PZP 39/81, OSPIKA 1982, poz. P 226). Wydaje się, że z tego punktu widzenia prawo do nagrody w opisanych okolicznościach stanowić miało uprawnienie jednorazowe.

Oczywiście, w związku z wprowadzeniem obecnie obowiązującego systemu emerytalnego, podejście do zagadnienia przejścia na emeryturę wymaga zmiany. Akcentuje to np. W. Muszalski (w: Kodeks pracy. Komentarz pod red. Autora, Warszawa 2009, str. 315), jednak zdaniem tego autora tylko o tyle, że nie można obecnie wymagać równoczesności utraty statusu pracownika i nabycia uprawnień emerytalnych. Można bowiem nabyć te uprawnienia pozostając w zatrudnieniu i wówczas dopiero zakończenie pracy będzie momentem przejścia na emeryturę. Jednak nawet fakt, że mamy do czynienia ze zmianą podejścia do emerytury nie przeszkadza przyjęciu, że przejście na emeryturę następuje tylko raz. Z językowego punktu widzenia po podjęciu pracy już po nabyciu (przejściu) na emeryturę i jej zakończeniu można co najwyżej mówić o powrocie na emeryturę, a z pewnością nie o ponownym przejściu (odejściu) na to świadczenie.

Warto także zwrócić uwagę na podejście celowościowe, które eksponuje Sąd Najwyższy w wyroku z 12 lutego 2010 r., sygn. II PK 214/09 (niepublikowany). Orzeczenie to zapadło, co należy podkreślić, na kanwie uprzedniej – względem § 8 ust. 7 – regulacji prawa do nagrody jubileuszowej pracowników samorządowych. Oceniany był przepis § 12 ust. 8 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 sierpnia 2005 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w urzędach gmin, starostwach powiatowych i urzędach

marszałkowskich (Dz.U. Nr 146, poz. 1223 ze zm.). Sąd Najwyższy uznał w nim, że dla nabycia prawa do nagrody jubileuszowej na podstawie tej regulacji między ustaniem stosunku pracy a uzyskaniem emerytury lub renty musi występować związek przyczynowy w chwili rozwiązania stosunku. Za takim poglądem przemawia między innymi argument celowościowy. Skrócenie wymaganego okresu stażowego następuje dlatego, że „pracownik nie uzyska przewidzianego okresu bo jego stosunek pracy ustał w związku (z powodu) z przejściem na emeryturę”. Takie ujęcie ponownie akcentuje definitywny charakter przejścia na emeryturę. Nawiązując do argumentów językowych – wykładni nierozszerzającej wyjątku - należałoby przyjąć, że przejść na emeryturę w taki sposób, który uprawnia do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej mimo nieosiągnięcia wymaganego wieku, można tylko raz.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego na kanwie art. 92¹ k.p. przyjmuje się, że związek między zakończeniem zatrudnienia a przejściem na emeryturę lub rentę może mieć charakter przyczynowy, czasowy lub funkcjonalny. Występują jednak różnice między tą regulacją a unormowaniem prawa do nagrody jubileuszowej mimo nieosiągnięcia wymaganego wieku. Zwraca na nie uwagę Sąd Najwyższy w przywołanym już wyroku z dnia 12 lutego 2010 r., II PK 214/09 wskazując na różnicę celów regulacji. Nagroda jubileuszowa nie ma na celu uposażenia pracownika wobec odejścia na emeryturę. W związku z tym Sąd Najwyższy opowiada się w tym przypadku za przyczynowym charakterem związku między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury. Podobnie ów związek analizował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 2006 r., sygn. akt II PK 14/06. W tym przypadku Sąd Najwyższy odnosił się do treści uprzednio obowiązującej ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych i jej art. 21 ust. 1. W przepisie tym ustawodawca stwierdzał, że pracownikom samorządowym przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa przy przechodzeniu na rentę inwalidzką lub emeryturę. Zwrot „przy przechodzeniu” należy – zdaniem Sądu Najwyższego – rozumieć przyczynowo. Wydając orzeczenie Sąd Najwyższy powołał się na wcześniejsze rozstrzygnięcie – powołany już wyrok z dnia 20 kwietnia 2001 r., I PKN 373/00). To ostatnie rozstrzygnięcie akcentowało jednak różnicę między zwrotami „z powodu przejścia” a „w związku z przejściem”.

Zauważyć w tym miejscu należy, że Sąd Najwyższy wielokrotnie wypowiadał się w przedmiocie prawa do nagrody jubileuszowej w związku z ustaniem stosunku pracy mimo nieosiągnięcia wymaganego stażu. W szczególności wskazać należy, że Sąd Najwyższy o prawie do nagrody jubileuszowej pracowników samorządowych rozstrzygał w wyrokach z dnia 4 października 2006 r., sygn. II PK 14/06 (OSNP 2007 nr 19-20, poz. 273) oraz z dnia 12 lutego 2010 r., sygn. II PK 214/09 (niepublikowany). W drugim z przywołanych orzeczeń Sąd Najwyższy wprost odniósł się do treści § 12 ust. 8 Rozporządzenia z dnia 2 sierpnia 2005 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w urzędach gmin, starostwach powiatowych i urzędach marszałkowskich (Dz.U. Nr 146, poz. 1223 ze zm.). Przepis ten został dokładnie przeniesiony do § 8 ust. 7 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (dalej powoływane jako „Rozporządzenie”). Sąd Najwyższy uznał w tym przypadku, że dla powstania prawa do nagrody musi występować związek przyczynowy między ustaniem stosunku pracy a uzyskaniem emerytury lub renty.

Należy jednak przypomnieć, że związek między ustaniem stosunku pracy a przejściem na rentę inwalidzką lub emeryturę jest ujmowany szeroko w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Nabycie prawa do jednego z tych świadczeń, nie musi stanowić powodu rozwiązania stosunku pracy. Związek między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury lub renty może mieć charakter przyczynowy (rozwiązanie stosunku pracy następuje dlatego, że pracownikowi przysługuje prawo do świadczenia), czasowy (rozwiązanie stosunku pracy zbiega się w czasie z nabyciem prawa do świadczenia niezależnie od przyczyny rozwiązania stosunku pracy), bądź czasowo-przyczynowy (przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest nabycie prawa do emerytury lub renty i rozwiązanie następuje w chwili przyznania świadczenia). Między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do świadczenia może zachodzić także związek funkcjonalny, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje przed spełnieniem warunków uprawniających do emerytury lub renty inwalidzkiej, ale nabycie prawa do jednego z tych świadczeń i przyznanie świadczenia po ustaniu zatrudnienia jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej rozwiązanie stosunku pracy (zob. np.: wyrok z dnia 8 grudnia 1993 r., I PRN 111/93; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2000 r., III ZP 18/99

OSNAPiUS 2000 nr 24, poz. 888; także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 149/10 i tam powołane orzecznictwo; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2015 r., II PK 136/14, i tam powołane orzecznictwo).

Sąd Najwyższy podkreśla również dobitnie, 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 (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2011 r., I PK 269/10, z dnia 26 listopada 2013 r., II PK 60/13). Należy dodać, że także we wcześniejszym orzecznictwie Sąd Najwyższy, interpretując określenia typu »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 (t.j. 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 (zob. np. cyt. wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 1993 r., I PRN 111/93; wyrok z dnia 20 kwietnia 2001 r., I PKN 373/00, OSNP 2003 nr 5, poz. 114)».

Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym sprawę ustawodawca w odniesieniu do członków korpusu służby cywilnej, celowo zastąpił przesłankę rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę przyjętą w § 9 zarządzenia z 1989 r., przesłanką rozwiązania stosunku w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Potwierdza to i umacnia wniossek, że związek między przejściem na emeryturę lub rentę powinien być na gruncie § 6 ust. 4 Rozporządzenia z 2009 r. rozumiany szeroko, a więc nie jest konieczne istnienie związku przyczynowego między przejściem na emeryturę i rentę i rozwiązaniem stosunku pracy, lecz może to być także, stosownie do okoliczności, związek czasowy, czasowo-przyczynowy lub funkcjonalny. Należy zatem uznać, że prawo członka korpusu służby cywilnej do otrzymania nagrody jubileuszowej pomimo nieosiągnięcia wymaganego stażu pracy, przysługujące mu wyjątkowo w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, nie jest uzależnione od istnienia związku przyczynowego między przejściem na emeryturę a rozwiązaniem stosunku pracy.

Po trzecie, przyjęcie opisanej wyżej wykładni § 6 ust. 4 Rozporządzenia z 2009 r. nie stanowi rozszerzającej wykładni tego przepisu, jako przepisu wprowadzającego wyjątek od zasady osiągnięcia stażu pracy”.

Sąd Najwyższy w tym składzie podziela stanowisko orzecznictwa o szerokiej wykładni pojęcia „związku rozwiązania stosunku pracy z przejściem na emeryturę”. Przenosząc powyższe rozważania na kanwę niniejszej sprawy, taki czasowy związek między rozwiązaniem stosunku pracy powódki z dniem 23 kwietnia 2020 r. a przejściem na emeryturę (złożeniem wniosku do ZUS o emeryturę w dniu 28 kwietnia 2020 r.) niewątpliwie wystąpił. W świetle aprobowanego przez Sąd Najwyższy dorobku orzeczniczego dla uzyskania przez powódkę prawa do nagrody jubileuszowej nie jest wymagany ani związek przyczynowy, ani też funkcjonalny między rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę przez skarżącą kasacyjnie.

Biorąc powyższe pod uwagę na zasadzie art. 398¹⁶ k.p.c. orzeczono jak w pkt 1 wyroku. O kosztach postępowania za pierwszą i drugą instancję oraz postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 1¹ k.p.c., art. 108 § 1 k.p.c., w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 398²¹ k.p.c. - pkt 2 wyroku.

(J.K.)

[ał]