



Sygn. akt I PSKP 60/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 kwietnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa K. K.
przeciwko U. Spółce Akcyjnej Zakładowi Produkcyjnemu w K.
o odprawę rentową,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 12 kwietnia 2022 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 3 października 2019 r., sygn. akt IX Pa (...),

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

UZASADNIENIE

W wyroku z dnia 3 października 2019 r., sygn. akt IX Pa (...), Sąd Okręgowy
– Sąd Pracy w K. – w sprawie z powództwa K. K. przeciwko Oddziałowi U. Spółce
Akcyjnej, Zakładowi Produkcyjnemu w K. – oddalił apelację strony pozwanej od

wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. z dnia 28 listopada 2018 r., sygn. akt VII P (...), w którym Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 24.872,98 zł tytułem odprawy rentowej.

W sprawie ustalono, że powód był pracownikiem Oddziału U. S.A., Zakładu Produkcyjnego w K. oraz poprzedników prawnych pracodawcy od 1 grudnia 1989 r. do 31 lipca 2016 r. Stosunek pracy został rozwiązany na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W okresie od 29 lipca 2016 r. do 31 lipca 2016 r. powód był niezdolny do pracy z powodu choroby i otrzymywał zasiłek chorobowy w okresie od 29 lipca 2016 r. do 26 stycznia 2017 r., a następnie świadczenie rehabilitacyjne od 27 stycznia 2017 r. do 21 stycznia 2018 r. Decyzją z dnia 7 lutego 2018 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał powodowi rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy od 22 stycznia 2018 r., tj. od zaprzestania pobierania świadczenia rehabilitacyjnego.

W dniu 29 lutego 2016 r. strony zawarły porozumienie, w którym oświadczyły, że z dniem 31 lipca 2016 r. rozwiązują na mocy porozumienia stron umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Przyczyną rozwiązania umowy były zmiany organizacyjne polegające na likwidacji stanowiska pracy. Pracodawca zobowiązał się do wypłaty na rzecz pracownika przysługujących odpraw. Jednocześnie pracownik oświadczył, że kwoty wskazane w § 2 porozumienia wyczerpują wszystkie roszczenia pracownika wynikające z rozwiązania stosunku pracy, w tym wszelkie odprawy, odszkodowania oraz inne dodatkowe świadczenia przewidziane przepisami wewnątrzzakładowymi. Nadto pracownik oświadczył, że zapłata przez pracodawcę kwot wskazanych w § 2 zaspokaja jego roszczenia wobec pracodawcy związane z rozwiązaniem umowy o pracę i na dzień zawarcia porozumienia nie są mu znane inne roszczenia ze stosunku pracy, których mógłby dochodzić na drodze postępowania sądowego, a których nie zgłosił pracodawcy do chwili podpisywania porozumienia (§ 3). Strony ustaliły, że w związku z rozwiązaniem umowy o pracę pracownik od dnia 1 kwietnia 2016 r. do dnia 31 lipca 2016 r. zwolniony zostaje z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (§ 4). Powód stał się niezdolny do pracy z dniem 29 lipca 2016 r. i taki stan rzeczy

utrzymywał się do 22 stycznia 2018 r., kiedy to powód uzyskał rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy.

Sąd Okręgowy uznał, że w przedstawionym stanie faktycznym zachodzi przyjmowany w orzecznictwie związek funkcjonalny. Ma on miejsce wówczas, gdy jeszcze w okresie zatrudnienia (przed upływem wypowiedzenia umowy o pracę) rozpoczęła się choroba pracownika, która trwała do chwili uzyskania prawa do renty. Stosunek pracy łączący strony w niniejszej sprawie ustał w rozumieniu art. 92¹ § 1 k.p. z dniem 31 lipca 2016 r., niemniej niezdolność do pracy trwała do chwili uzyskania świadczenia rentowego. Sąd uznał, że trafne jest również stanowisko Sądu pierwszej instancji, że prawo do przedmiotowej odprawy jest niezbywalne, korzystając z takiej samej ochrony jak wynagrodzenie. Zakaz określony w art. 84 k.p. ma charakter bezwzględny i dotyczy także odpraw emerytalnych i rentowych. Nie można zatem przyjąć, aby pracownik (powód) w cytowanym wyżej porozumieniu mógł się skutecznie zrzec prawa do odprawy. Jest oczywiste, że odprawy wypłacone w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika nie mogą niwelować uprawnień w zakresie odprawy rentowej. Odpraw jest tyle, ile tytułów do ich wypłaty. Ponadto w chwili zawierania porozumienia prawo do odprawy rentowej nie istniało, i nie było wiadome, czy ono powstanie. Miało ono charakter co najwyżej potencjalny, zależny od trudnych do przewidzenia zdarzeń przyszłych.

Według Sądu pozwana nie wykazała, że powód naruszył zasady współżycia społecznego (art. 8 k.p.). W sprawie nie został zgłoszony wniosek o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego, a to wobec wątpliwości strony pozwanej co do faktycznego stanu zdrowia powoda, ani nie wnioskowano o przesłuchanie lekarza psychiatry, który udzielał zwolnień lekarskich. Natomiast z przedłożonego opisu wizyty lekarskiej powoda z dnia 10 czerwca 2016 r. wynika, iż nasilenie dolegliwości trwa od 1 1/2 roku. Wyjaśnienie wątpliwości związanych z tą wizytą wymagałoby jednak profesjonalnej oceny, co wobec braku stosownych wniosków, w postępowaniu nie nastąpiło. Ponadto weryfikacji stanu zdrowia powoda dokonał organ rentowy, przyznając mu świadczenia rehabilitacyjne.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego strona pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną. W skardze zarzucono naruszenie następujących przepisów prawa procesowego (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.):

1) art. 227 k.p.c. (w brzmieniu obowiązującym przed 7 listopada 2019 r.) w związku z art. 232 k.p.c. w związku z art. 217 § 1 k.p.c. w związku z art. 379 pkt 5 k.p.c. w zw. z art. 378 § 1 *in fine* k.p.c. polegające na oddaleniu przez Sąd II instancji pominiętego przez Sąd I instancji dowodu z akt rentowych oraz uniemożliwieniu pozwanej zapoznania się z treścią akt rentowych oraz ustosunkowania się do ich zawartości, co skutkowało brakiem możliwości wskazania na okoliczności wynikające z treści tychże, a które świadczyły o naruszeniu przez powoda zasad współżycia społecznego oraz o zerwaniu związku funkcjonalnego między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do renty;

2) art. 227 k.p.c. w związku z art. 232 k.p.c. w związku z art. 217 § 1 k.p.c. w związku z art. 379 pkt 5 k.p.c. w zw. z 378 § 1 *in principio* k.p.c. w związku z art. 381 k.p.c. *a contrario* przez faktyczne pominięcie wniosku dowodowego zgłoszonego przez pozwaną wraz z apelacją – wniosku o przesłuchanie świadka E. Ż. przy braku ziszczenia się przesłanek uprawniających do pominięcia wnioskowanego dowodu;

3) art. 227 k.p.c. w zw. z art. 381 k.p.c. w zw. z art. 378 § 1 *in principio* k.p.c. polegające na nieodniesieniu się w formie decyzji procesowej przez Sąd II instancji do wniosku o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka E. Ż., o który wносиła pozwana;

4) art. 378 § 1 k.p.c. *in principio* w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. polegające na oddaleniu wniosku o dowód z akt rentowych, przy jednoczesnym powołaniu się na ich treść w uzasadnieniu wyroku Sądu II instancji, co w istocie naruszyło prawo do obrony skarżącej przez brak możliwości odniesienia się do tego dowodu.

W ramach podstawy materialnoprawnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) strona skarżąca zarzuciła naruszenie:

1) art. 84 k.p. przez jego zastosowanie i uznanie, że oświadczenie powoda o tym, że przyznane mu na podstawie porozumienia stron świadczenie „wyczerpuje wszelkie roszczenia pracownika wynikające z rozwiązania stosunku pracy, w tym

wszelkie odprawy, odszkodowania oraz inne dodatkowe świadczenia przewidziane wewnątrzzakładowymi źródłami prawa” stanowi o zrzeczeniu się uprawnienia do odprawy, podczas gdy w istocie oświadczenie to stanowi o zaspokojeniu i wyczerpaniu wszelkich roszczeń powoda w stosunku do skarżącej, przy jednoczesnym pominięciu faktu, zgodnie z którym powód otrzymał w związku z rozwiązaniem umowy o pracę świadczenia majątkowe o wyższej wartości;

2) art. 92¹ § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że odprawa rentowa przysługuje pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przyczynami nie dotyczącymi pracownika wprost wskazanymi w porozumieniu w sprawie rozwiązania umowy o pracę;

3) art. 92¹ § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że w sytuacji, w której pracownik nabywa prawo do renty po upływie prawie 2 lat od dnia zawarcia porozumienia w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy (ok. 1,5 roku od dnia rozwiązania stosunku pracy) oraz w sytuacji, w której uprawnienie do renty powstało po zaostrożeniu się stanu chorobowego dotyczącego całkowicie innego organu/narządu, w porównaniu do schorzenia skutkującego otrzymaniem zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy na trzy dni przed datą rozwiązania umowy o pracę, stanowi to o zaistnieniu „funkcjonalnego” związku między ustaniem stosunku pracy a spełnieniem warunków uprawniających do renty z tytułu niezdolności do pracy;

4) art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie w stanie faktycznym wynikającym ze zgromadzonych dokumentów.

Strona skarżąca wniosła o „uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi II instancji, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania przed Sądami I i II instancji oraz kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Na wypadek stwierdzenia przez Sąd Najwyższy niezasadności zarzutów dotyczących naruszeń prawa procesowego, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez zmianę wyroku Sądu I instancji i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za

postępowania przed Sądami I i II instancji oraz postępowanie przed Sądem Najwyższym wraz z orzeczeniem o zwrocie spełnionego świadczenia”.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest częściowo uzasadniona.

Z ustaleń zaskarżonego wyroku wynika, że u pozwanego pracodawcy obowiązywało porozumienie płacowe przewidujące w dziale 10 prawo do odprawy pieniężnej dla pracownika spełniającego warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę. Ponieważ powód był nieprzerwanie niezdolny do pracy od dnia rozwiązania stosunku pracy przez okres ponad roku i po wykorzystaniu zasiłków chorobowych i rehabilitacyjnych przeszedł na rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy, Sąd Okręgowy uznał, że wystąpił związek funkcjonalny między tymi zdarzeniami, dlatego powodowi przysługuje odprawa rentowa. Sąd nie uwzględnił przy tym zgłaszanych przez pracodawcę zastrzeżeń sugerujących, że powód po rozwiązaniu umowy o pracę chorował na różne choroby i ostatecznie uzyskał prawo do renty na podstawie innych schorzeń niż choroba, na którą zachorował w okresie trwania stosunku pracy, co wywołuje istotne wątpliwości odnośnie do wystąpienia związku funkcjonalnego między rozwiązaniem umowy o pracę a nabyciem uprawnień rentowych.

W ocenie Sądu Najwyższego, w tym ostatnim zakresie skarga kasacyjna jest uzasadniona. W dniu 29 lutego 2016 r. pracownik i pracodawca podpisali porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 31 lipca 2016 r. na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Bezpośrednią i wyłączną (jak wynika z

art. 10 ust. 1 cytowanej ustawy) przyczyną rozwiązania stosunku pracy była likwidacja stanowiska pracy. Nabycie prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy nastąpiło w odległym czasie po rozwiązaniu umowy o pracę. W tej sytuacji jedynie ustalenie niebudzącego wątpliwości związku funkcjonalnego między nabyciem prawa do renty a rozwiązaniem stosunku pracy mogło uzasadniać przyznanie powodowi prawa do odprawy rentowej.

Ponieważ zakładowe porozumienie płacowe określało warunki nabycia prawa do odprawy rentowej w analogiczny sposób do unormowania z art. 92¹ § 1 k.p., pozwala to na wykorzystanie dorobku judykatury związanego z tym przepisem. Oznacza to, że nabycie prawa do odprawy rentowej u pozwanego pracodawcy zależało od wystąpienia następujących okoliczności: spełnienia przez pracownika warunków uprawniających do renty z tytułu niezdolności do pracy, ustania stosunku pracy, przejścia na rentę oraz związku między ustaniem stosunku pracy a przejściem pracownika na rentę. Brak innych – poza wyżej wymienionymi – warunków nabycia prawa do odprawy powodował, że odprawa przysługiwała bez względu na rodzaj umowy o pracę, zakres niezdolności do pracy (całkowita czy częściowa), charakter renty (stała czy okresowa) czy długość okresu zatrudnienia u pracodawcy (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2000 r., III ZP 18/99, OSNP 2000 nr 24, poz. 888; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2018 r., I PK 17/17, LEX nr 2475060, a także B. Wagner (w:) Kodeks pracy. Komentarz, red. L. Florek, WKP 2017, wyd. VII, LEX wersja elektroniczna, komentarz do art. 92¹, pkt. 1).

Stosując wykładnię językową omawianego porozumienia płacowego i art. 92¹ § 1 k.p., należy uznać, że wymagana była zależność („związek”) jedynie między spełnieniem warunku uprawniającego do renty z tytułu niezdolności do pracy a ustaniem stosunku pracy. Z perspektywy wykładni funkcjonalnej art. 92¹ § 1 k.p., istotną okolicznością jest powszechny charakter prawa do odprawy emerytalno-rentowej (zob. W. Sanetra (w:) Kodeks pracy. Komentarz, J. Iwulski, W. Sanetra, Lexis Nexis 2013, wyd. III, komentarz do art. 92¹, pkt. 1). Z takiego charakteru odprawy wyprowadza się dyrektywę interpretacyjną, że w razie wątpliwości przepisy szczególne jej dotyczące powinny być interpretowane w kierunku umożliwienia realizacji tego prawa (zob. E. Manowska (w:) Komentarz

aktualizowany do Kodeksu pracy, K. Jaśkowski, E. Maniewska, LEX wydanie elektroniczne 2021, komentarz do art. 92¹, pkt. 2). Ponadto, prawo do odprawy jest świadczeniem socjalnym, którego celem jest ułatwienie pracownikowi przystosowania się do nowych warunków związanych z przejściem na emeryturę lub rentę (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 31 maja 1989 r., III PZP 52/88; uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2010 r., II PZP 1/10, OSNP 2010 nr 17-18, poz. 208, także R. Szelhaus, Odprawa emerytalno-rentowa, Temidium 2010 nr 3, s. 17; P. Prusinowski (w:) Kodeks pracy. Komentarz. Tom I, red. K. Baran, WKP 2020, wyd. V, komentarz do art. 92¹, pkt 1).

W sytuacji jednak, gdy przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest likwidacja stanowiska pracy, a pracownik otrzymał wysoką odprawę na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz przepisów zakładowych (w przypadku powoda w wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia), cel socjalny odprawy rentowej nie ma dominującego charakteru, co nakazuje bardziej rygorystyczne analizowanie związku funkcjonalnego między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do renty.

Prawo do odprawy, o której mowa w art. 92¹ k.p., jest uzależnione od spełnienia warunków uprawniających do renty, określonych w prawie ubezpieczeń społecznych: art. 57 - 58 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz.U. 2021 r., poz. 291 – dalej jako ustawa emerytalna). Przepisy te należy interpretować z uwzględnieniem art. 100 ust. 2 tej ustawy, który uzależnia termin powstania prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, mimo spełnienia wszystkich warunków wymaganych do nabycia tego prawa, od dnia zaprzestania pobierania zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego lub wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy. Zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy emerytalnej niezdolna do pracy jest osoba, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje odzyskania zdolności po przekwalifikowaniu. Definicja „niezdolności do pracy” dla celów rentowych posługuje się zwrotem „utrąty zdolności do pracy”. Chodzi zatem o sytuację trwałej niezdolności, a więc sytuację jakościowo inną od niezdolność do pracy z powodu

choroby (czasowej niezdolności do pracy) objętej ubezpieczeniem chorobowym (zob. P. Prusinowski, Relacje zachodzące pomiędzy przesłankami warunkującymi prawo do odprawy emerytalnej i rentowej, MPP 2001/2, s. 76; D. Dzienisiuk, Prawo pracy a prawo ubezpieczeń społecznych, Difin, Warszawa 2016, s. 267-268). Co istotne, utrata zdolności do pracy jest zjawiskiem dynamicznym, a regulacje prawne odzwierciedlają założenie, że utratę zdolności do pracy (inwalidztwo) można stwierdzić dopiero po zakończeniu pewnego etapu leczenia – zasadniczo po wyczerpaniu świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, jeżeli dana osoba jest nadal niezdolna do pracy. Zgodnie z art. 14 ust. 1 ustawy emerytalnej oceny niezdolności do pracy, jej stopnia, w tym także ustalenia daty jej powstania dokonuje lekarz orzecznik ZUS w postępowaniu określonym prawem ubezpieczeń społecznych. Ustalenia te oddziałują wiążąco na prawo pracy.

Wykładnia sugerująca, że przesłanka odprawy rentowej „spełnienia przez pracownika warunków do nabycia renty z tytułu niezdolności do pracy” uzależnia nabycie prawa do odprawy rentowej od powstania niezdolności do pracy w rozumieniu art. 12 ustawy emerytalnej przed utratą statusu pracownika (tj. ustaniem stosunku pracy), wywołuje kontrowersje w judykaturze Sądu Najwyższego. Wykładnia taka, z jednej strony nie uwzględnia okoliczności, że przyznanie zasiłku chorobowego czy świadczenia rehabilitacyjnego opiera się na ocenie lekarza co do możliwości odzyskania zdolności do pracy zarobkowej w przyszłości, a pracownik (były pracownik) nie ma formalnie możliwości ustalenia spełnienia warunków nabycia prawa do renty, co mogłoby przemawiać za uznaniem, że z użycia przez ustawodawcę słowa „pracownik” w art. 92¹ k.p. nie wynika warunek, aby niezdolność do pracy w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy emerytalnej dotyczyła osoby mającej status pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2012 r., I PK 24/12, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 172 i przytoczone w nim orzecznictwo), natomiast z drugiej strony odmienne stanowisko w zakresie rozumienia omawianej przesłanki odprawy rentowej zawarł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 września 2005 r., II PK 20/05 (OSNP 2006 nr 15-16, poz. 230), stwierdzając, że w sytuacji, gdy art. 92¹ k.p. uzależnia prawo do odprawy od spełnienia warunków nabycia prawa do emerytury lub renty, data przyznania tego świadczenia nie ma znaczenia, jeżeli pracownik spełnił warunek niezdolności do

pracy przed ustaniem stosunku pracy. Pracownik, który rozpoczął pobieranie zasiłku chorobowego w czasie trwania stosunku pracy, spełnia warunek niezdolności do pracy w dacie przyznania mu zasiłku, jeżeli choroba okazała się długotrwała i po upływie okresu zasiłkowego przyznano mu prawo do renty; wówczas czasowa niezdolność do pracy z upływem czasu przekształca się w trwałą utratę zdolności do pracy.

W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że zmiana statusu pracownika lub pracownika – emeryta (rencisty) na status wyłącznie emeryta (rencisty) oznacza przejście na emeryturę lub rentę w rozumieniu art. 92¹ § 1 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2013 r., II PK 14/13, LEX nr 1388658 oraz powołane tam orzecznictwo). Przepis art. 92¹ § 1 k.p. nie precyzuje chwili, w której pracownik ma przejść na rentę, aby nabyć prawo do odprawy rentowej. Nie jest zatem wykluczone, aby prawo do odprawy rentowej nabyła osoba, której prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy powstało po ustaniu stosunku pracy, a więc która uzyskała status rencisty (przeszła na rentę) po ustaniu stosunku pracy.

W orzecznictwie podkreśla się, że ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na rentę nie jest tym samym co rozwiązanie stosunku pracy z powodu przejścia na rentę, a nabycie prawa do renty nie musi stanowić przyczyny (powodu) rozwiązania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2015 r., I PK 345/14, LEX nr 2020481). Związek między ustaniem stosunku pracy a przejściem na rentę może być związkiem przyczynowym i czasowym, ale wystarczy, aby był to związek funkcjonalny, co tłumaczy się tym, że gdyby chodziło wyłącznie o związek czasowo-przyczynowy, ustawodawca posłużyłby się bardziej restrykcyjną z punktu widzenia interesów pracownika formułą prawną, wymagającą na przykład, by rozwiązanie stosunku pracy następowało „z powodu” (z przyczyn) nabycia prawa do renty bądź z powodu podjęcia przez strony (stronę) stosunku pracy czynności zmierzających do uzyskania przez pracownika renty (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 grudnia 1993 r., I PRN 111/93, OSNC 1994 nr 12, poz. 243; z dnia 20 marca 1994 r., I PRN 10/94, OSNAPiUS 1994 nr 1, poz. 12; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 6 sierpnia 1998 r., III ZP 22/98, OSNAPiUS 1998 nr 24, poz. 713). Związek funkcjonalny między ustaniem stosunku pracy a przejściem na rentę, jak wskazuje się w judykaturze, występuje wówczas, gdy

rozwiązanie stosunku pracy następuje wprowadzie przed ustaleniem prawa do świadczenia (renty, emerytury), ale jego przyznanie jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej ustanie zatrudnienia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2018 r., I PK 17/17, LEX nr 2475060). W odniesieniu do odprawy rentowej za ugruntowany w orzecznictwie uznaje się pogląd, że związek funkcjonalny między ustaniem stosunku pracy a przejściem na rentę zachodzi w sytuacji, w której stosunek pracy został rozwiązany w okresie niezdolności do pracy, jeżeli pracownik nabył prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy bezpośrednio po wyczerpaniu okresu zasiłkowego (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 1991 r., I PZP 17/91, OSNAPiUS 1992 nr 3, poz. 37; uchwała Sądu z dnia 7 stycznia 2000 r., III ZP 18/99, OSNAPiUS 2000 nr 24, poz. 888; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2021 r., I PK 24/12, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 172). W orzecznictwie wskazuje się również na okoliczności, które przerywają związek funkcjonalny między ustaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy – są to np. podjęcie działalności gospodarczej albo zawarcie nowej umowy o pracę w okresie między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do renty (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 1999 r., I PKN 71/99, LEX nr 1633831).

Przedstawione konstatacje prowadzą do konkluzji, że w ramach pozostawionej sądom oceny występowania związku między ustaniem stosunku pracy a przejściem na rentę, taki związek funkcjonalny istnieje w przypadku ustalenia w danym stanie faktycznym, że przyznanie prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy jest konsekwencją sytuacji, jaka istniała bezpośrednio przed ustaniem zatrudnienia. Brak jest normatywnych przesłanek dopuszczalności przyznania prawa do odprawy rentowej w sytuacji, gdy niezdolność do pracy powodująca prawo do renty powstała dopiero po ustaniu stosunku pracy. Przeciwnego poglądu nie usprawiedliwia funkcja i socjalny cel odprawy rentowej (por. P. Prusinowski, Relacje zachodzące pomiędzy przesłankami warunkującymi prawo do odprawy emerytalnej i rentowej, MPP 2001/2, s. 79).

Rekapitułując, zdaniem Sądu Najwyższego, związek funkcjonalny między nabyciem prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy a znacznie wcześniejszym rozwiązaniem stosunku pracy z powodu likwidacji stanowiska pracy, w aspekcie

nabycia prawa do odprawy rentowej określonej przez zakładowe porozumienie płacowe w analogiczny sposób do unormowania z art. 92¹ § 1 k.p., występuje wówczas, gdy przyznanie prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy jest powiązane z wypadkiem przy pracy, chorobą zawodową, a w przypadku innej choroby w sytuacji, gdy przyznanie prawa do renty jest konsekwencją tej samej choroby, która wystąpiła przed datą rozwiązania umowy o pracę. Innymi słowy, jeżeli nabycie prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy zostało spowodowane przez inną chorobę niż stwierdzona została przed rozwiązaniem stosunku pracy, nie ma podstaw do przyznania odprawy rentowej. Dodać w tej kwestii można, że przedstawiona wykładnia nie stanowi przeszkody do nabycia w przyszłości prawa do odprawy emerytalnej u nowego pracodawcy.

Konsekwencją takiego stanowiska jest ocena, że obowiązkiem Sądu w sprawie objętej skargą kasacyjną było ustalenie przede wszystkim na podstawie wyjaśnień stron, czy przyznanie prawa do renty było spowodowane chorobą istniejącą w dacie rozwiązania stosunku pracy. W przypadku sporu co do tej kwestii celowe może być przeprowadzenie zwykłego postępowania dowodowego, a więc mógł być uzasadniony zarzut procesowy skargi kasacyjnej naruszenia art. 227 k.p.c. w związku z art. 232 k.p.c. i art. 217 § 1 k.p.c. polegającego na niedopuszczeniu, pominiętego przez Sąd pierwszej instancji, dowodu z akt rentowych powoda. Co do kontynuacji w skardze kasacyjnej tego zarzutu „uniemożliwienia pozwanej zapoznania się z treścią akt rentowych oraz ustosunkowania się do ich zawartości, co skutkowało brakiem możliwości wskazania na okoliczności wynikające z treści tychże, a które świadczą o zerwaniu związku funkcjonalnego między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do renty” należy stwierdzić, że skarga kasacyjna nie usadowiła go w unormowaniach ochrony sensytywnych danych osobowych (rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE), co uniemożliwia dokonanie adekwatnej oceny przez Sąd Najwyższy warunku niezbędności takiego dowodu. Odnosi się to również do zarzutu nieważności postępowania – zwłaszcza że pozwany nie zgłosił wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego na relewantne okoliczności.

Niewątpliwie decyzja ZUS przyznająca prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy nie podlega kwestionowaniu co do jej treści w postępowaniu dotyczącym odprawy rentowej. Dotyczy to również orzeczenia lekarza orzecznika ZUS lub komisji lekarskiej ZUS ustalających niezdolność do pracy i jej okres w aspekcie prawa do renty. Postępowanie dowodowe może zmierzać (w razie sporu co do tej kwestii) jedynie do ustalenia, czy choroba powstała przed dniem rozwiązania stosunku pracy (która spowodowała wystawienie zwolnienia lekarskiego) była przyczyną przyznania prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy.

Zarzut naruszenia art. 227 k.p.c. w związku z art. 232 k.p.c. w związku z art. 217 § 1 k.p.c. w związku z art. 379 pkt 5 k.p.c. w zw. z 378 § 1 *in principio* k.p.c. w związku z art. 381 k.p.c. a *contrario* przez faktyczne pominięcie wniosku dowodowego zgłoszonego przez pozwaną wraz z apelacją o przesłuchanie świadka E. Ż., nie był uzasadniony, gdyż – jak wynika z uzasadnienia skargi kasacyjnej – osoba ta była psychologiem, a konsultacje psychologiczne, co do zasady, nie stanowią dowodu niezdolności do pracy, a psycholog nie jest uprawniony do wystawienia zwolnienia lekarskiego.

Również pozostałe zarzuty skargi kasacyjnej nie są uzasadnione. Przykładowo, zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w porozumieniu rozwiązującym umowę o pracę nie wyklucza możliwości stwierdzenia niezdolności do pracy w tym okresie i nabycia przez niego prawa do zasiłku chorobowego. Prawo do zasiłku chorobowego pracownik nabywa ze względu na obiektywną lekarską ocenę jego stanu zdrowia. Ustalenie utraty zdolności pracownika do pracy w trybie przewidzianym w prawie ubezpieczeń społecznych nie podlega kwestionowaniu w postępowaniu przed sądem pracy. Przedmiotem porozumienia stron stosunku pracy nie może być zwolnienie pracownika z obowiązku pracy, który w okresie tego zwolnienia nie jest możliwy do realizacji. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2017 r., I PK 110/16 (MoPr 2017 nr 5, str. 262) potwierdził dotychczasową judykaturę, że pracownik nie może zrzec się prawa do odprawy emerytalnej. Jakkolwiek odprawy emerytalne nie zostały normatywnie zakwalifikowane do wynagrodzeń za pracę, to jednak podlegają ochronie na równi z wynagrodzeniem za pracę. Zrzeczenie się wynagrodzenia objęte jest bezwzględnym zakazem z art. 84 k.p. Pracownik nie może zawrzeć w

porozumieniu zmieniającym umowę o pracę zrzeczenia się prawa do odprawy emerytalnej określonej przepisami układowymi.

Mając na względzie przedstawione okoliczności, Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 oraz art. 108 k.p.c., orzekł jak w wyroku.