



Sygn. akt I PSKP 83/21

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 29 listopada 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki (przewodniczący)  
SSN Romuald Dalewski (sprawozdawca)  
SSN Renata Żywicka

w sprawie z powództwa M. S.  
przeciwko Wojewódzkiemu Funduszowi Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej  
w [...]  
o odprawę emerytalną,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 29 listopada 2022 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi  
z dnia 8 września 2020 r., sygn. akt VIII Pa 1/20,

- 1) oddała skargę kasacyjną,**
- 2) zasądza od Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w [...] na rzecz M. S. kwotę 2025 (dwa tysiące dwadzieścia pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi wyrokiem z 21 listopada 2019r., w punkcie I zasądził od pozwanego Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej z siedzibą w [...] na rzecz powoda M. S. kwotę 18.089,01 zł brutto tytułem odprawy emerytalnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 28 lipca 2018 r., do dnia zapłaty. W punkcie II zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.700 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego. W pkt III nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.029,67 zł brutto i w pkt IV pobrał od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi - Śródmieścia kwotę 1.000 zł tytułem opłaty od pozwu z uiszczenia której powód był zwolniony z urzędu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w Wojewódzkim Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w [...] od 1 lipca 2002 r., na podstawie umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku głównego specjalisty w wymiarze 0,75 etatu. Wynagrodzenie powoda wynosiło 6.029,67 zł. Zgodnie z § 9 ust. 1 lit. c obowiązującego u pozwanego regulaminu wynagradzania pracownikom biura funduszu, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości 3-krotnego miesięcznego wynagrodzenia, w przypadku przepracowania łącznie 20 lat i więcej.

21 czerwca 2018 r. powód złożył pracodawcy pismo, w którym prosi o rozwiązanie z nim umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 28 lipca 2018 r., w związku z przejściem z tym dniem na emeryturę. 2 lipca 2018 r. powód złożył pracodawcy pismo, w którym prosił o rozwiązanie z nim umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 25 lipca 2018 r. w związku z przejściem z tym dniem na emeryturę. 12 lipca 2018 r., powód poinformował pracodawcę, iż wycofuje złożone przez siebie pismo z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 28 lipca 2018 r., a w mocy pozostaje jego pismo z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 25 lipca 2018 r. 13 lipca 2018 r. strony zawarły porozumienie, w którym ustaliły, iż w związku z osiągnięciem przez powoda wieku emerytalnego i zamiarem przejścia pracownika na emeryturę, na podstawie zgodnych oświadczeń woli, z dniem 25 lipca 2018 r. stosunek pracy powoda uległ rozwiązaniu.

Powodowi przyznano emeryturę od 27 lipca 2018 r., tj. od daty osiągnięcia wieku 65 lat. Po przejściu na emeryturę powód nie został nigdzie zatrudniony. Obecnie pobiera emeryturę i prowadzi działalność gospodarczą.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że zgodnie z art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Podstawę roszczenia powoda stanowi § 9 ust. 1 lit. c obowiązującego u pozwanego regulaminu wynagradzania, zgodnie z którym pracownikom biura funduszu, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości 3 - krotnego miesięcznego wynagrodzenia, w przypadku przepracowania łącznie 20 lat i więcej.

Sąd Rejonowy uznał, że przepis art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p., wiąże prawo do odprawy emerytalnej z ustaniem, nie zaś z rozwiązaniem stosunku pracy, a zatem nie różnicuje przyczyn ustania tego stosunku, formułując jedynie wymóg, aby to zdarzenie bezpośrednio poprzedzało, "pozostawało w związku" szeroko rozumianym z faktem przejścia na emeryturę. Wystarczy, że występuje określone następstwo w czasie między rozwiązaniem stosunku pracy, a uzyskaniem emerytury. Normatywny związek ujęty w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p., w ocenie Sądu Rejonowego należy rozumieć w ten sposób, że gdyby nie ustanie stosunku pracy, to pracownik spełniający warunki do renty lub emerytury nie wystąpiłby o przyznanie jednego z tych świadczeń. Nie jest więc ważny zamiar pracownika skorzystania z tych świadczeń, lecz rzeczywisty, obiektywny skutek w postaci skorzystania z przyznanego świadczenia rentowego lub emerytalnego w związku z ustaniem stosunku pracy.

Sąd pierwszej instancji wskazując na orzecznictwo Sądu Najwyższego podniósł, że związek określony w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p., może mieć nie tylko charakter przyczynowy, czasowy, ale także funkcjonalny i wystąpienie choćby jednego z tych powiązań wystarcza dla spełnienia normatywnej przesłanki warunkującej przyznanie odprawy.

Dalej Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że we wniosku o rozwiązanie stosunku pracy jak i w porozumieniu rozwiązującym umowę o pracę wyraźnie wskazano, iż ustanie stosunku pracy następuje "w związku z zamiarem przejścia pracownika na emeryturę". Szerokie rozumienie pojęcia w związku pozwala na przyjęcie, że rozwiązanie umowy o pracę przez powoda nastąpiło w związku z przejściem na emeryturę, mimo iż przyznanie świadczenia emerytalnego nastąpiło już po ustaniu stosunku pracy. Zaistniał bowiem obiektywny stan rzeczy, z którego wynika, że po rozwiązaniu stosunku pracy powód nie podjął zatrudnienia, lecz przeszedł dwa dni później na emeryturę. Wystąpienie określonego następstwa w czasie pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy, a uzyskaniem emerytury, przy zaakceptowaniu poglądu, w myśl którego ustawodawca nie różnicuje przyczyn ustania stosunku pracy warunkującego prawo do odprawy emerytalnej, jest zdaniem Sądu Rejonowego wystarczające dla stwierdzenia, że zaistniały wszelkie przyczyny uzasadniające przyznanie odprawy stronie powodowej.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi wniosła strona pozwana Wojewódzki Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w [...].

Wyrokiem z 8 września 2020 r., Sąd Okręgowy w Łodzi oddalił apelację pozwanego.

Sąd drugiej instancji przyjął ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji za własne i podzielił ocenę prawną dokonaną przez ten Sąd. Zarzuty pozwanego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać.

Sąd Okręgowy podniósł, że spór sprowadzał się w sprawie do ustalenia kwestii czy istniał związek między ustaniem stosunku pracy powoda u pozwanego a jego przejściem na emeryturę. Związek między ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę jest ujmowany szeroko w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Nabycie prawa do tego świadczenia nie musi stanowić przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Związek między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury 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, ale nabycie prawa do tego świadczenia i przyznanie świadczenia po rozwiązaniu stosunku pracy.

Sąd drugiej instancji wskazując na orzecznictwo Sądu Najwyższego zauważył, że związek czasowy lub funkcjonalny między rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę zostaje zachowany w pewnych wypadkach także wtedy, gdy spełnienie warunków uzyskania emerytury nastąpiło po rozwiązaniu stosunku pracy, jeśli spełnienie wszystkich przesłanek nabycia prawa do emerytury nie nastąpiło w dniu rozwiązania stosunku pracy, lecz w niedalekiej przyszłości po tej dacie. Sąd Okręgowy uznał, że zmiana statusu pracownika na status emeryta była konsekwencją rozwiązania przez pozwanego umowy o pracę z powodem, gdyż rozwiązanie stosunku pracy z dniem 25 lipca 2018 r., doprowadziło do skorzystania przez powoda z uprawnień emerytalnych. Przyznanie prawa do emerytury nastąpiło w niedalekiej przyszłości po rozwiązaniu stosunku pracy. Powód uzyskał 27 lipca 2018 r., prawo do emerytury. Wskazując na powyższe Sąd drugiej instancji uznał, że powodowi przysługuje prawo do odprawy emerytalnej w wysokości zgodnej z art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p., w zw. z § 9 ust. 1 lit. c Regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych u pozwanego.

Powyższy wyrok został zaskarżony przez pozwanego w całości skargą kasacyjną. Pozwany zarzucił zaskarżonemu wyrokowi naruszenie przepisów prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 92<sup>1</sup> § 1 ustawy z dnia 26.06.1974 r. kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r., poz.1320) przez przyjęcie, że spełnione zostały przesłanki do uzyskania przez powoda odprawy emerytalnej w sytuacji gdy przed rozwiązaniem stosunku pracy, powód nie osiągnął wieku emerytalnego i w związku z tym Sąd Okręgowy Łodzi błędnie przyjął, że zachodzi związek między rozwiązaniem stosunku pracy powoda i jego przejściem na emeryturę.

Wobec powyższego pozwany wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi który wydał zaskarżone orzeczenie lub uchylenie zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Powód w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, wg norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw i z tej przyczyny została oddalona.

W niniejszej sprawie stan faktyczny nie był sporny dla stron postępowania. Spór w sprawie pomiędzy stronami dotyczył okoliczności, czy istniał związek między ustaniem stosunku pracy powoda M. S. u pozwanego a jego przejściem na emeryturę.

Na wstępie należy podnieść, że odprawa emerytalna jest świadczeniem powszechnym przysługującym każdemu pracownikowi w sytuacji kiedy pracownik kończy swoją karierę zawodową i przechodzi na zasłużony odpoczynek, czyli emeryturę. Odprawę emerytalną w minimalnym wymiarze gwarantuje pracownikowi art. 921 kodeksu pracy i zgodnie z tym przepisem odprawa ta przysługuje wtedy, gdy pracownik nabył prawo do emerytury, nastąpiło zakończenie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę i pracownik nie pobrał wcześniej odprawy emerytalnej.

Wymaga podkreślenia, że art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p., zakłada się istnienie związku między nabyciem prawa do emerytury a zakończeniem stosunku pracy. Wobec czego przy rozwiązywaniu problemów interpretacyjnych, powstających na tle tego unormowania szczególnego, uzasadnione jest uwzględnienie wypowiedzi judykatury na temat wykładni art. 92<sup>1</sup> k.p., w tym odnośnie do warunku „ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę lub emeryturę”. W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że przede wszystkim chodzi tu o związek

czasowy, ale nie może on mieć charakteru przypadkowego. O ile zatem przyjęcie istnienia takiego związku jest możliwe w sytuacji, gdy pracownik spełni wszystkie przesłanki nabycia prawa do emerytury w dniu rozwiązania stosunku pracy lub też w niedalekiej przyszłości po tej dacie, o tyle związek taki należy wykluczyć, gdy ostatnia z przesłanek warunkujących nabycie prawa do emerytury - co dotyczy zwłaszcza osiągnięcia wieku emerytalnego - zostanie spełniona po upływie dłuższego czasu od rozwiązania stosunku pracy (por. w tym względzie uchwałę Sądu Najwyższego z 3 marca 1989 r., III PZP 7/89, LEX nr 16028 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z 6 października 2004 r., I PK 694/03, LEX nr 149339; z 4 października 2006 r., II PK 14/06 LEX nr 309367; z 24 kwietnia 2007 r., I PK 281/06, LEX nr 469998; z 1 kwietnia 2015 r., II PK 136/14, LEX nr 166017). Odprawa emerytalna jest świadczeniem powszechnym, ale powszechność ta jest realizowana w sposób wyznaczony przez konkretne przepisy (tu regulamin wynagradzania § 9 ust. 1 lit. c i art. 92<sup>1</sup> k.p.). Warunkiem nabycia tego świadczenia jest zaistnienie związku czasowego między zakończeniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury. W wyroku z 4 lutego 2011 r., II PK 224/10, LEX nr 817521, Sąd Najwyższy uznał, że okres 11 miesięcy, jaki wystąpił między rozwiązaniem stosunku pracy powoda (31 marca 2007 r.) a nabyciem przez niego prawa do emerytury (1 marca 2008 r.), nie daje podstaw do przyjęcia, że powód przeszedł na emeryturę „w związku” z ustaniem stosunku pracy, który poprzednio łączył go z pracodawcą. Podobny pogląd wyrażono w sytuacji, gdy stosunek pracy został rozwiązany z pracownikiem z dniem 30 czerwca 2007 r., a prawo do emerytury przyznano mu od 8 maja 2008 r. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 lutego 2011 r., II PK 149/10, LEX nr 794983).

W wyroku z 12 kwietnia 2018 r., I PK 17/17 (LEX nr 2475060), Sąd Najwyższy przypomniał, że związek między ustaniem stosunku pracy a przejściem na rentę inwalidzką lub emeryturę jest ujmowany szeroko w orzecznictwie. Nabycie prawa do jednego z tych świadczeń nie musi wobec tego stanowić przyczyny 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. 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 (por. uchwały Sądu Najwyższego: z 4 czerwca 1991 r., I PZP 17/91, LEX nr 13189; z 19 sierpnia 1992 r., I PZP 50/92, LEX nr 1671827; z 7 stycznia 2000 r., III ZP 18/99, LEX nr 38851). Takie poglądy dotyczą jednak odprawy rentowej (a nie odprawy emerytalnej) i znajdują uzasadnienie w tym, że przesłanki nabycia prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy były spełnione przed rozwiązaniem stosunku pracy. Pracownik stał się bowiem niezdolny do pracy jeszcze w czasie zatrudnienia, a tylko ze względu na pobieranie zasiłku chorobowego po rozwiązaniu stosunku pracy nie dochodziło do wypłaty na jego rzecz renty. W takiej sytuacji uzasadnione było więc przyjęcie, że przejście pracownika na rentę następowało w wyniku rozwiązania z nim stosunku pracy.

W odniesieniu do odprawy emerytalnej (odmiennie niż w stosunku do odprawy rentowej) w orzecznictwie Sądu Najwyższego ukształtował się natomiast 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 rozwiązania stosunku pracy lub też w niedalekiej przyszłości po tej dacie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 1990 r., I PR 284/90, LEX nr 79947). Dotyczy to w szczególności osiągnięcia odpowiedniego wieku uprawniającego do emerytury (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 6 października 2004 r., I PK 694/03 czy z 4 października 2006 r., II PK 14/06, OSNP 2007). Jeśli bowiem w dacie rozwiązania stosunku pracy pracownik nie osiągnął wieku emerytalnego albo nie

spełniał innych przesłanek nabycia prawa do świadczenia emerytalnego, to późniejsze spełnienie tych warunków i wystąpienie o przyznanie emerytury nie pozostaje w związku z wcześniej dokonanym rozwiązaniem stosunku pracy, choćby osiągnięcie przez (byłego) pracownika wieku emerytalnego nastąpiło po rozwiązaniu stosunku pracy w czasie pobierania przez niego zasiłku chorobowego (por. powołane wcześniej wyroki w sprawach I PK 694/03 i II PK 14/06), pobierania świadczenia przedemerytalnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2003 r., I PK 257/02, OSNP 2004 nr 15, poz. 267), czy też posiadania statusu bezrobotnego i pobierania zasiłku z tego tytułu (por. powołany wyrok w sprawie II PK 149/10). Wprawdzie w wymienionych sytuacjach nabycie prawa do emerytury następuje w pewnym związku czasowym między ustaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury, ale jest to związek zupełnie przypadkowy, który nie może być traktowany jako „przejście na emeryturę”, o którym mowa w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. Wobec powyższego Sąd Najwyższy w wyroku z 12 kwietnia 2018 r., II PK 17/17, uznał, że trwający aż 15 miesięcy okres, który upłynął między rozwiązaniem stosunku pracy z pracownikiem (29 października 2013 r.) a nabyciem przez niego prawa do emerytury (20 stycznia 2015 r., kiedy to osiągnął on wiek emerytalny), nie daje podstaw do przyjęcia, że pracownik przeszedł na emeryturę „w związku” z ustaniem stosunku pracy, który łączył go z pracodawcą, ponieważ o ile przyjęcie istnienia związku między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury, będącego warunkiem koniecznym przyznania odprawy emerytalnej, jest możliwe w sytuacji, gdy pracownik spełni wszystkie przesłanki nabycia prawa do emerytury w dniu rozwiązania stosunku pracy lub też w niedalekiej przyszłości po tej dacie, o tyle związek taki należy wykluczyć, gdy ostatnia z przesłanek warunkujących nabycie prawa do emerytury - co dotyczy zwłaszcza osiągnięcia wieku emerytalnego zostanie spełniona po upływie dłuższego czasu. Również w wyroku z 4 lutego 2011 r., II PK 224/10, (LEX nr817521) Sąd Najwyższy uznał, że związek czasowy lub funkcjonalny między rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę zostaje zachowany w pewnych wypadkach także wtedy, gdy spełnienie warunków uzyskania emerytury nastąpiło po rozwiązaniu stosunku pracy, jeśli spełnienie wszystkich przesłanek nabycia prawa do emerytury nie

nastąpiło w dniu rozwiązania stosunku pracy, lecz w niedalekiej przyszłości po tej dacie.

W rozpoznawanej sprawie stosunek pracy między stronami został rozwiązany na mocy porozumienia stron z dniem 25 lipca 2018 r. Powodowi przyznano prawo do emerytury od dnia 27 lipca 2018 r. Między ustaniem stosunku pracy powoda a jego przejściem na emeryturę istnieje związek czasowo-funkcjonalny. Ma on miejsce wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje wprawdzie przed ustaleniem prawa do świadczenia, ale przyznanie go jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej ustanie zatrudnienia. Konsekwencją tego jest uznanie, że powód nabył uprawnienie do przyznania mu odprawy emerytalnej, co czyni skargę kasacyjną pozwanego niezasadną.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

[as]

I.n