



Sygn. akt II PK 37/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 grudnia 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa Z. L.
przeciwko Starostwu Powiatowemu w W.
o odprawę rentową,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 8 grudnia 2020 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 28 września 2018 r., sygn. akt IV Pa (...),

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

UZASADNIENIE

Powód Z. L. w pozwie skierowanym przeciwko Starostwu Powiatowemu w W. wniósł o zasądzenie kwoty 45.240,79 zł tytułem odprawy rentowej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie. Uzasadniając żądanie argumentował, że był pracownikiem pozwanego starostwa, a jego stosunek pracy został rozwiązany na

podstawie art. 6a ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych oraz w oparciu o uchwałę Rady Powiatu w W. z dnia 13 grudnia 2013 r. W związku z tym, że od 24 września 2013 r. był niezdolny do pracy z powodu choroby, a od 21 maja 2014 r. nabył uprawnienia do renty z tytułu niezdolności do pracy, w jego ocenie zaistniał związek między ustaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do renty predestynujący go dożądanego świadczenia.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Zdaniem pracodawcy, tryb rozwiązania umowy o pracę z powodem wyklucza istnienie związku między ustaniem stosunku pracy a przejściem na rentę. Niezależnie od powyższego pozwany wskazywał, że przyznanie powodowi prawa do spornego świadczenia byłoby sprzeczne z treścią art. 36 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych, jak i zasadą wynikającą z art. 8 k.p.

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 18 września 2017 r. oddalił powództwo i orzekł o kosztach procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że na podstawie uchwały Rady Powiatu w W. nr (...) z dnia 2 grudnia 2010 r. Z. L. został wybrany na stanowisko wicestarosty, nawiązując tym samym stosunek pracy ze Starostwem Powiatowym w W.. Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 18 kwietnia 2013 r. wydanym w sprawie II K [...]/11, uznał powoda za winnego popełnienia przestępstwa określonego w art. 231 § 2 k.k. w związku z art. 18 § 3 k.k. w związku z art. 286 § 1 k.k. w związku z art. 11 § 2 k.k. Powodowi wymierzona została kara 8 miesięcy pozbawienia wolności, której wykonanie warunkowo zawieszono na okres próby wynoszący dwa lata. W następstwie apelacji wywiedzionych przez prokuratora i obrońcę, Sąd Okręgowy w W. wyrokiem wydanym w dniu 20 listopada 2013 r. zmienił zaskarżony wyrok, podwyższając orzeczoną karę pozbawienia wolności do jednego roku. W pozostałej części zaskarżone rozstrzygnięcie utrzymane zostało w mocy. Uchwałą nr (...) z dnia 13 grudnia 2013 r. Rada Powiatu w W. odwołała Z. L. ze stanowiska wicestarosty oraz z pełnienia dotychczasowych obowiązków jako członka Zarządu Powiatu w W. . Przyczyną odwołania było skazanie powoda prawomocnym wyrokiem Sądu za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego. Począwszy od dnia 20 listopada 2013 r. Z. L. był nieprzerwanie niezdolny do pracy z powodu choroby. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. decyzją z dnia

7 czerwca 2016 r., wykonując prawomocny wyrok Sądu Okręgowego w W., przyznał powodowi prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy na okres od dnia 21 maja 2014 r. do dnia 31 maja 2016 r.

Przechodząc do prawnej oceny powyższych ustaleń, Sąd Rejonowy wskazał, że podstawę odwołania powoda z zajmowanego stanowiska stanowił przepis art. 6a ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 902 ze zm., dalej jako ustawa o pracownikach samorządowych). Przepis ten obliguje organ jednostki samorządu terytorialnego do odwołania wymienionych w nim pracowników samorządowych w sytuacji skazania prawomocnym wyrokiem między innymi za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego. Według Sądu pierwszej instancji, zastosowany względem pracownika tryb ustania stosunku pracy wykluczał uznanie, że zachodził jakikolwiek związek pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy z powodem a uzyskaniem przez niego prawa do renty. Brak owego związku sprawia, że powód nie nabył prawa do odprawy rentowej na podstawie art. 38 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 28 września 2018 r. oddalił apelację Z. L. od powyższego orzeczenia i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję.

Sąd drugiej instancji zaaprobował ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy i podzielił stanowisko prawne tego Sądu prowadzące do stwierdzenia, że nie można mówić o wymaganym związku między rozwiązaniem z powodem umowy o pracę a uzyskaniem przez niego prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy.

Sąd Okręgowy podkreślił, że w niniejszej sprawie rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy było konieczne i nastąpiłoby niezależnie od kwestii uzyskania przez Z. L. prawa do świadczenia rentowego. Jedynie przypadkowa zbieżność czasowa między datą uprawomocnienia się wyroku skazującego powoda za przestępstwo stanowiące ustawową przyczynę rozwiązania stosunku pracy, z występującym w tym okresie schorzeniem powoda, z racji którego uzyskał on prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy, nie daje podstaw do stwierdzenia jakiegokolwiek związku funkcjonalnego między powyższymi zdarzeniami. Zdarzenia te były całkowicie niezależne od siebie i w konsekwencji tego, brak było związku

między rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem Z. L. na rentę. Tym samym powód nie spełnił ustawowych przesłanek nabycia prawa do spornej odprawy rentowej.

W wywiedzionej od powyższego wyroku skardze kasacyjnej powód, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości, podniósł zarzut naruszenia przepisu art. 36 ust. 2 w związku z art. 38 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych, przez błędną wykładnię wyrażającą się przyjęciem, że zastosowany względem pracownika samorządowego tryb rozwiązania stosunku pracy na podstawie przepisu art. 6a ustawy o pracownikach samorządowych wyklucza jakikolwiek związek między rozwiązaniem stosunku pracy a uzyskaniem prawa do świadczenia rentowego.

Z powołaniem na powyższy zarzut skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu skargi podniósł, że bezpośrednio po wyczerpaniu zasiłku chorobowego uzyskał prawo do renty, co wskazuje na istnienie związku czasowego i funkcjonalnego tego zdarzenia z ustaniem łączącego strony stosunku pracy. Stanowisko Sądu wyrażone w zaskarżonym wyroku stoi w sprzeczności z orzecznictwem Sądu Najwyższego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o jej oddalenie, jako bezzasadnej i zasądzenie zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy, zważył co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku wypada rozpocząć od podkreślenia, że przedmiotem sporu pozostaje zasadność roszczeń powoda Z. L. o zapłatę przez pozwane Starostwo Powiatowe w W. jednorazowej odprawy rentowej przewidzianej w art. 36 ust. 2 w związku z art. 38 ust. 3 ustawy z dnia 21 lica 2008 r. o pracownikach samorządowych w sytuacji, gdy łączący strony

stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę bez wypowiedzenia na podstawie art. 6a tej ustawy.

Warto zatem przypomnieć, że pierwotnie prawo pracowników do odpraw emerytalno-rentowych było uregulowane głównie w szeregu uchwał Rady Ministrów i zarządzeń ministra właściwego do spraw pracy, wydawanych na podstawie art. 79 k.p. dla poszczególnych rodzajów zakładów pracy, a także w ustawach regulujących w sposób szczególny stosunki pracy określonych kategorii pracowników lub w aktach wykonawczych, wydawanych na podstawie tych ustaw przez Radę Ministrów, Prezesa Rady Ministrów lub poszczególnych ministrów. Akty te stanowiły, że odprawa jest świadczeniem jednorazowym, a wysokość odpraw była zróżnicowana w zależności od ogólnego stażu pracy pracownika. Liczba wydanych przez państwo aktów regulujących zasady wynagradzania i przyznawania innych świadczeń przewidujących odprawy emerytalno-rentowe była znaczna i obejmowała duży krąg pracowników. Pracownicy, którzy nie korzystali z prawa do odprawy emerytalno-rentowej na podstawie wyżej wymienionych aktów, mogli korzystać z prawa do odprawy emerytalno-rentowej na podstawie postanowień układu zbiorowego pracy. Układy zbiorowe pracy aż do wejścia w życie ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (Dz.U. z 1984 r. Nr 5, poz. 25) mogły być zawierane tylko na szczeblu centralnym, a w imieniu pracodawców układ zawierał właściwy minister lub kierownik urzędu centralnego, centralna organizacja spółdzielcza lub społeczna albo zrzeszenie nieuspołeczniczonych zakładów pracy. Sytuacja uległa zmianie po wejściu w życie ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (Dz.U. Nr 5, poz. 25), która wprowadziła w ograniczonym zakresie swobodę kształtowania wynagrodzeń na szczeblu zakładowym w drodze zakładowych porozumień płacowych lub regulaminów wynagradzania. Zgodnie z art. 18 tej ustawy, odprawa emerytalno-rentowa była świadczeniem, które musiało być ustanowione w wymienionych aktach zakładowego prawa pracy, zaś ustawa szczegółowo regulowała zasady nabywania prawa do niego i ustalania jego wysokości. W świetle powołanego przepisu odprawa miała jednorazowy charakter i przysługiwała pracownikom z tytułu rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę.

Wysokość świadczenia była zróżnicowana w zależności od ogólnego stażu pracy pracownika, a podstawę jej wymiaru stanowiło najniższe prawnie gwarantowane wynagrodzenie za pracę. W zakładowym porozumieniu płacowym lub regulaminie wynagradzania można było przyznać pracownikom prawo do odprawy w wyższej wysokości za lata przepracowane u danego pracodawcy (zakładowego stażu pracy). W jednolitym tekście ustawy, ogłoszonym obwieszczeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 sierpnia 1988 r. (Dz.U. Nr 28, poz. 196), zmieniono numerację omawianego artykułu na art. 21. Aktem zmieniającym z dnia 19 lipca 1990 r. (Dz.U. Nr 55, poz. 319) nadano nowe brzmienie art. 21 ustawy, określając minimalną wysokość odprawy w kwocie najniższego prawnie gwarantowanego wynagrodzenia pracowników, obowiązującego w dacie rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Tym samym uniezależniono wysokość świadczenia od stażu pracy pracownika. Jednocześnie wprowadzono przepis stanowiący, że emeryci i renciści ponownie zatrudnieni nie nabywają prawa do odprawy. Ustawą z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 113, poz. 547) uchylono wprawdzie ustawę o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania i znowelizowano dział XI Kodeksu pracy dotyczący układów zbiorowych pracy, lecz utrzymano w mocy art. 79 k.p., który upoważniał ministra właściwego do spraw pracy do określania zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą. Obowiązywały również akty wydane na podstawie tego artykułu, które ograniczały swobodę kształtowania wynagrodzeń pracowników w układach zbiorowych pracy. Dopiero ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110) uchyliła art. 79 k.p. i zgodnie z dodanym do Kodeksu pracy art. 77¹ uczyniła układy zbiorowe pracy głównym źródłem prawa płacowego, a nadto wprowadziła w art. 92¹ ustawową regulację problematyki odpraw emerytalnych lub rentowych.

Ustawowa regulacja prawna odpraw emerytalno-rentowych, która została wprowadzona wspomnianym aktem zmieniającym z dnia 2 lutego 1996 r., a która weszła w życie z dniem 2 czerwca 1996 r., stanowi nową jakość i funkcjonuje w systemie, w którym wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia związane z pracą

są ustalane przede wszystkim w układach zbiorowych pracy (art. 77¹ k.p.). W art. 92¹ k.p. ustalono minimalny standard prawa pracownika do odprawy z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę. Odprawa emerytalna lub rentowa jest świadczeniem powszechnym, ustawowo gwarantowanym, a jej wysokość odpowiada jednomiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę pracownika i jest niezależna od posiadanego przez uprawnionego stażu zatrudnienia. Każdy pracownik powinien otrzymać ją raz w życiu, gdy traci swój status pracowniczy w związku z przejściem na rentę lub emeryturę.

W art. 92¹ § 1 k.p. został więc ustalony minimalny standard uprawnień płacowych pracownika z tytułu rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Trzeba jednak pamiętać, że odprawa emerytalna/rentowa przysługuje pracownikowi przechodzącemu na emeryturę/rentę nie abstrakcyjnie, lecz od pracodawcy, u którego pracownik przechodzący na emeryturę/rentę był zatrudniony w chwili przejścia na to świadczenie. Prawo do przedmiotowej odprawy przysługuje takiemu pracownikowi albo na podstawie przepisów ogólnych, powszechnie obowiązujących (art. 92¹ k.p.) albo na podstawie przepisów szczególnych (np. ustaw regulujących odrębnie, poza Kodeksem pracy, stosunki zatrudnienia poszczególnych kategorii pracowników, czyli tzw. pragmatyk), albo na podstawie postanowień zawartych w autonomicznych źródłach prawa pracy.

Co do autonomicznych źródeł prawa pracy godzi się zauważyć, że w art. 9 § 2 i 3 k.p. dokonano hierarchizacji źródeł prawa pracy ze względu na ich rangę. Z § 2 wynika nadrzędność ustaw i aktów wykonawczych do nich nad specyficznymi aktami prawa pracy, co oznacza, że postanowienia zawarte w układach zbiorowych pracy, innych porozumieniach opartych na ustawie, regulaminach i statutach nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, w przeciwnym razie są one z mocy prawa nieważne, a w ich miejsce wchodzi odpowiednie przepisy ustaw lub aktów wykonawczych. Z przepisu tego wynika także to, że postanowienia tych aktów mogą być bardziej korzystne niż przepisy ustaw i aktów wykonawczych do nich. Przepis art. 92¹ k.p. nie jest normą bezwzględnie obowiązującą. W układach zbiorowych pracy i regulaminach wynagradzania można zatem ukształtować zasady nabywania prawa do odprawy emerytalno – rentowej i ustalania jej wysokości, a także kwestię powtarzalnego charakteru tego

świadczenia w sposób korzystniejszy dla pracowników od wynikającego z powołanego przepisu (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2010 r., II PZ 1/10, OSNP 2010 nr 17-18, poz. 208 oraz wyroki z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 160/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 97 i z dnia 7 kwietnia 2010 r., II PK 328/09, LEX nr 603418).

Odrębne zasady nabywania prawa do odprawy emerytalnej (rentowej) przewidują także przepisy szczególne w rozumieniu art. 5 k.p., zamieszczone w pragmatykach służbowych.

Wypada zauważyć, że pragmatyki służbowe zasadniczo (choć nie wyłącznie) normują sytuację osób zatrudnionych w organach i instytucjach państwowych. Ustawodawca przywiązuje dużą wagę do funkcjonowania tych służb państwowych, czego konsekwencją są szczególne regulacje stosunków pracy zatrudnionych w nich osób. Mimo, że w praktyce nierzadkie jest zjawisko wielokrotnego przechodzenia pracownika tych służb na rentę lub emeryturę w trakcie aktywności zawodowej, a każdemu z owych przejść towarzyszy konieczność zaadaptowania się do nowej sytuacji, ustawodawca w pragmatykach służbowych z reguły decyduje o jednorazowym charakterze przysługującego z tego tytułu świadczenia socjalnego w postaci odprawy emerytalno – rentowej. Jednocześnie uwzględnia w wysokości odprawy zakładowy staż zatrudnienia pracownika, czyniąc sporne świadczenie dodatkowo (o ile nie głównie) swego rodzaju gratyfikacją za długoletnią służbę w danym organie czy instytucji. Co do charakteru prawnego odprawy emerytalnej (rentowej) należy przypomnieć, że chociaż podlega ona ochronie prawnej na równi z wynagrodzeniem za pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 217/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 419), nie jest wynagrodzeniem w ścisłym słowa tego znaczeniu, lecz świadczeniem płacowym o podobnym do wynagrodzenia charakterze i funkcjach. W literaturze i judykaturze podkreśla się występujący w przedmiotowej odprawie element socjalny, polegający na rekompensowaniu pracownikowi utraty zatrudnienia w związku z zaistnieniem sytuacji życiowych objętych ryzykiem rentowym lub emerytalnym. Funkcją odprawy związanej z przejściem pracownika na rentę lub emeryturę jest złagodzenie skutków materialnych i psychologicznych zmiany statusu z osoby czynnej zawodowo na biorcę świadczeń długoterminowych z ubezpieczenia społecznego,

nierównoważących się z pobieranym wcześniej wynagrodzeniem za pracę (uzasadnienie uchwał Sądu Najwyższego: z dnia 31 maja 1989 r., III PZP 52/88; z dnia 2 marca 1994 r., I PZP 4/94, OSNP 1994 nr 2, poz. 24; z dnia 18 marca 2010 r., II PZP 1/10, a także M. Piankowski, Ochrona pracowniczych świadczeń majątkowych, Bydgoszcz 2001, s. 70, M. Nowak [w:] Z. Góral (red.) Wynagrodzenie za pracę, Warszawa 2014; W. Muszalski, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2017, komentarz do art. 921, pkt 2; (J. Wratny, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2017, komentarz do art. 921, pkt 1). Niewątpliwie socjalny charakter jest cechą opłaty emerytalnej (rentowej) unormowanej w art. 92¹ k.p. z uwagi na stałą kwotę tego świadczenia, odpowiadającą minimalnemu wynagrodzeniu za pracę. W przypadku odpraw, których wysokość została uzależniona od ogólnego, a tym bardziej zakładowego stażu pracy pracownika oraz jego rzeczywistych zarobków, ów socjalny cel świadczenia zdaje się mieć drugorzędne znaczenie. W takich przypadkach odprawa emerytalna (rentowa) stanowi przede wszystkim gratyfikację za długoletnią pracę dla pracownika kończącego zatrudnienie u danego pracodawcy w związku ze ziszczeniem się któregoś z wymienionych ryzyk ubezpieczeniowych.

Status prawny pracowników samorządowych reguluje pragmatyka służbowa - ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 902 ze zm., dalej jako ustawa o pracownikach samorządowych), która weszła w życie 1 stycznia 2009 r., zastępując ustawę z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r., Nr 142, poz. 1593 ze zm.). Kodeks pracy znajduje do tych pracowników zastosowanie jedynie w sprawach nienormowanych w pragmatyce (art. 5 k.p.) lub w sprawach, do których pragmatyka ta odsyła wprost.

Zgodnie z art. 36 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych, pracownikowi samorządowemu przysługuje (między innymi) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy. Stosownie do art. 38 (ust. 3, 4, 5) tej ustawy, w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości: 1) po 10 latach pracy - dwumiesięcznego wynagrodzenia; 2) po 15 latach pracy - trzymiesięcznego wynagrodzenia; 3) po 20 latach pracy -

sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Wynagrodzenie to oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Do okresów pracy uprawniających do 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.

Powołane przepisy są przepisami szczególnymi w rozumieniu art. 5 k.p. Do pracowników samorządowych nie ma zatem zastosowania art. 92¹ k.p. w takim zakresie, w jakim ich prawo do odprawy emerytalno-rentowej reguluje art. 38 ust. 3, 4, 5 ustawy o pracownikach samorządowych. Zważywszy jednak na to, że unormowanie zawarte w ust. 3 art. 38, w myśl którego jednorazowa odprawa przysługuje w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, jest tożsame z regulacją zamieszczoną w Kodeksie pracy, przy rozwiązywaniu problemów interpretacyjnych powstających na tle tego przepisu szczególnego, uzasadnione jest uwzględnienie wypowiedzi judykatury na temat art. 92¹ k.p. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 marca 2009 r., LEX nr 707872; z dnia 2 października 2013 r., II PK 14/1, LEX nr 1388658; oraz z dnia 1 kwietnia 2015 r. II PK 136/14, LEX nr 1666017).

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 do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury oraz przejście na jedno z tych świadczeń. Ustawodawca nie uzależnia prawa do odprawy rentowej od charakteru (rodzaju) niezdolności do pracy uzasadniającej jej przyznanie. Należy wobec tego przyjąć, że odprawa przysługuje pracownikowi niezależnie od tego, czy przechodzi na rentę z tytułu całkowitej czy częściowej niezdolności do pracy (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 20 kwietnia 1989 r., III PZP 6/89, OSNCP 1990 nr 3, poz. 35), jak również od czasu, na jaki renta została mu przyznana. Prawo do odprawy rentowej nie zależy także od przyczyny powstania niezdolności do pracy (spełnienia ryzyka ubezpieczeniowego). Obojętne jest przeto, czy przyczyną niezdolności pracownika do pracy był ogólny stan jego zdrowia, choroba zawodowa, wypadek przy pracy czy wypadek w drodze do pracy lub z pracy. Natomiast emerytury, 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 wprawdzie 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 orzecznictwie 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 na 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). Przesłankami 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.

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.

Ponadto art. 38 ust. 5 obecnie obowiązującej ustawy o pracownikach samorządowych wskazuje, że 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. Przepis ten nie wyłącza zatem z kategorii okresów zatrudnienia, od których zależy nabycie prawa do odprawy emerytalnej, tych okresów, które zakończone zostały rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Przyjmując zatem, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. automatycznie oznacza, że pracownikowi nie należy się jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę (rentę), doprowadzilibyśmy do absurdałnej sytuacji, gdy okresy zatrudnienia zakończone w tym trybie wliczałyby się do okresów pracy uprawniających do nabycia prawa do odprawy emerytalnej, jednak prawo to byłoby wyłączone z uwagi na tryb rozwiązania stosunku pracy. Tymczasem wykładnia przywołanych przepisów wskazuje na to, że nie było intencją prawodawcy różnicowanie sytuacji pracowników w kontekście prawa do odprawy w związku z przejściem na emeryturę (rentę) i odmienne traktowanie okresów zatrudnienia ze względu na sposób rozwiązania stosunku pracy. Nie jest dopuszczalne modyfikowanie norm prawnych i wprowadzanie dodatkowych przesłanek nabycia prawa do odprawy emerytalnej, nieprzewidzianych w przepisach ustawy, w drodze orzeczeń sądowych.

Dodatkowo zwrócono uwagę na treść art. 3 pkt 4 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 2217), w którym wyraźnie wskazano, że pracownik nie nabywa prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w przypadku rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Podobnie, na podstawie art. 39 ust. 2 pkt 3 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r. poz. 1384 ze zm.), odprawa z tytułu odwołania dyrektora przedsiębiorstwa państwowego nie przysługuje, gdy odwołanie nastąpiło między innymi z przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Z powołanych przepisów można zatem wyprowadzić wniosek, że ustawodawca, w przypadku, gdy chce pozbawić pracowników prawa do odprawy

lub innych świadczeń związanych z pracą z uwagi na sposób rozwiązania z nimi stosunku pracy, to wyraźnie wskazuje takie przypadki w treści przepisów.

Sąd Najwyższy w składzie powiększonym wziął też pod uwagę to, że te same okoliczności i te same naruszenie przez pracownika jego podstawowych obowiązków może stanowić bądź podstawę do wypowiedzenia stosunku pracy, bądź do jego rozwiązania bez wypowiedzenia z winy pracownika i wybór sposobu rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem należałby w takim wypadku wyłącznie do pracodawcy. Przyjmując przy tym rygorystyczne podejście, zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. implikuje brak prawa do otrzymania odprawy emerytalnej, pracownik, w stosunku do którego pracodawca wybrał właśnie ten sposób rozwiązania umowy o pracę, nie miałby prawa do tej odprawy. Prowadziłoby to do sytuacji, gdy wyłącznie od uznania pracodawcy, który zdecydowałby się na zastosowanie bardziej lub mniej rygorystycznego sposobu rozwiązania stosunku pracy, zależałoby prawo pracownika do otrzymania jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę. Różnicowałoby to w sposób nieuzasadniony sytuację pracowników, których uprawnienia przyznane ustawowo zależałyby wyłącznie od woli pracodawcy.

Na zakończenie rozważań dotyczących prawa do odprawy Sąd Najwyższy w powiększonym składzie wskazał, że chociaż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. nie wyłącza samo w sobie prawa do odprawy w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę, nie oznacza to jednak, że pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę w tym trybie, zawsze taką odprawę otrzyma. Pamiętać bowiem należy, że roszczenie pracownika, który dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków lub też w inny sposób doprowadził do powstania możliwości skorzystania przez pracodawcę z rozwiązania umowy o pracę w trybie "dyscyplinarnym", będzie podlegało ocenie sądu przez pryzmat art. 8 k.p. Sądy będą zatem mogły, po przeanalizowaniu okoliczności całej sprawy, dojść do wniosku, że roszczenie pracownika narusza społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa lub też zasady współżycia społecznego. W takiej sytuacji sądy winne oddalić roszczenie pracownika.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie w pełni podziela stanowisko wyrażone w powołanej uchwale. Wprawdzie uchwała zapadła w konkretnym stanie

faktycznym, jednak przedstawiona w niej wykładnia przepisów regulujących prawo pracownika samorządowego do odprawy emerytalno-rentowej ma ogólny i abstrakcyjny charakter. Znajduje zastosowanie także w innych – niż w tej, w której podjęto uchwałę - sytuacjach rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia, a zatem również w razie zaistnienia przesłanek z art. 6a ustawy o pracownikach samorządowych. Odnosi się ona nie tylko do przypadków dochodzenia odprawy z racji przejścia na emeryturę, ale również na rentę z tytułu niezdolności do pracy. Przesłanki nabycia prawa do obydwu odpraw są bowiem tożsame. Jednocześnie w uzasadnieniu uchwały Sąd Najwyższy miał na uwadze szczególne okoliczności, jakie mogą towarzyszyć ustaniu stosunku pracy pracownika samorządowego i dopuścił możliwość nieuwzględnienia powództwa o przedmiotowe świadczenie z uwagi na klauzule generalne zawarte w art. 8 k.p. Ten przepis nie był jednak podstawą orzekania przez Sąd Okręgowy i nie został objęty zarzutami kasacyjnymi, zatem dywagacje na temat możliwości jego zastosowania w rozstrzygnięciu niniejszej sprawy wykraczają poza granice kognicji Sądu Najwyższego.

Mając powyższy na uwadze, z mocy art. 398¹⁵ § 1 oraz art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzeczono jak w sentencji.