



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 czerwca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki

SSN Renata Żywicka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. P.

przeciwko Ministerstwu [...]

o odprawę emerytalną,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 11 czerwca 2024 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie

z dnia 12 października 2021 r., sygn. akt XIV Pa 5/21,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w Warszawie do ponownego rozpoznawania i
rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

Leszek Bielecki Zbigniew Korzeniowski Renata Żywicka

UZASADNIENIE

A. P. pozvem z dnia 24 lutego 2019 r. skierowanym przeciwko Dyrektorowi Departamentu [...] w Ministerstwie [...] w W. wniósł o zasądzenie odprawy

emerytalnej w kwocie 42.525 zł wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia 25 lutego 2017 r. do dnia zapłaty oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu. W piśmie procesowym z dnia 13 maja 2020 r. powód sprecyzował, że pozwanym w sprawie jest Departament [...], będący komórką organizacyjną Ministerstwa [...].

W odpowiedzi na pozew Ministerstwo [...] w W. wniosło o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 24 listopada 2020 r., VIII P 192/20, Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie zasądził pozwanego na rzecz powoda kwotę 41.895 zł tytułem odprawy emerytalnej z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 26 lutego 2017 r. do dnia zapłaty (pkt 1); w pozostałym zakresie oddalił powództwo (pkt. 2); a także zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.592 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt. 3).

Sąd pierwszej instancji swoje rozstrzygnięcie oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

- A. P. był żołnierzem zawodowym i pozostawał w czynnej służbie wojskowej od 29 lipca 1977 r. do 31 stycznia 2013 r. Od dnia 13 lutego 2013 r. był on zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w Zespole ds. Nowego Systemu [...], będącym jednostką organizacyjną Ministerstwa [...] w W. Powoda obejmował Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 8 czerwca 1998 r. (z późniejszymi zmianami). W art. 48 ust. 1 pkt 6 układu zbiorowego wskazano, że 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 jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia po co najmniej 35 latach pracy.
- A. P. zawarł z pracodawcą porozumienie, na mocy którego stosunek jego pracy uległ rozwiązaniu z dniem 25 lutego 2017 r. Powód wezwał byłego pracodawcę do wypłaty jednorazowej odprawy pieniężnej w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Były pracodawca nie uwzględnił wniosku i nie wypłacił mu odprawy emerytalnej. W czerwcu 2018 r.

następcą prawnym rozformowanego Zespołu ds. Nowego Systemu [...] został Departament [...] Miesięczne wynagrodzenie powoda, obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 6.982,50 zł brutto. A. P. prowadzi własną działalność gospodarczą od 1 czerwca 2018 r.

Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo podlegało uwzględnieniu w przeważającej części. Sąd wskazał, że zgodnie z art. 92¹ § 1 i 2 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. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa. Ustawodawca uzależnił zatem przyznanie tego świadczenia od wystąpienia czterech warunków: 1) spełnienia warunków uprawniających do nabycia emerytury lub renty, 2) przejścia na emeryturę lub rentę, 3) ustania stosunku pracy oraz 4) związku między ustaniem stosunku pracy i przejściem na emeryturę lub rentę. Jednorazowy charakter odprawy polega na tym, że pracownik przechodzący na emeryturę lub rentę otrzymuje ją tylko jeden raz (zob. wyrok SA w Katowicach z dnia 28 lutego 1991 r., III APr 11 /91).

W niniejszej sprawie strona pozwana kwestionowała roszczenie powoda wskazując, że odprawa emerytalna ma charakter jednorazowy, a powód otrzymał już wcześniej odprawę z art. 94 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, która zdaniem pozwanego pełniła analogiczną funkcję jak odprawa emerytalna. Pozwany wskazał również, iż rozwiązanie stosunku pracy powoda nie łączyło się z nabyciem przez niego uprawnień emerytalno - rentowych i pobieraniem świadczenia z tego tytułu, a zatem brak jest związku przyczynowego o którym mowa w art. 92¹ § 1 i 2 k.p.

W ocenie Sądu pierwszej instancji stanowisko strony pozwanej nie zasługiwało na uwzględnienie. Odprawa wynikająca z art. 94 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych uwarunkowana jest bowiem okolicznością zwolnienia z zawodowej służby wojskowej, przez co nie można jej uznać za równoważną odprawie, przyznawanej pracownikowi w związku z jego przejściem na emeryturę. Tym samym osoba, która otrzymała odprawę w związku ze zwolnieniem ze służby wojskowej, nie jest objęta wyłączeniem określonym w art. 92¹ § 2 k.p. Taki

pogląd prezentowany jest również w orzecznictwie sądowym. Sąd Najwyższy wskazał, że żołnierz zawodowy nie jest pracownikiem, a odprawa w związku ze zwolnieniem ze służby, nie jest świadczeniem ze stosunku pracy, do którego prawo zostało ustanowione w art. 92¹ § 1 k.p. W konsekwencji otrzymanie odprawy przysługującej z tytułu zwolnienia ze służby wojskowej, niezależnie od charakteru tego świadczenia, nie wyłącza - na podstawie art. 92¹ § 2 k.p. - prawa do odprawy emerytalnej przysługującej pracownikowi z tytułu ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę i związanej z tym utraty statusu pracownika. Sąd pierwszej instancji powołał się przy tym na orzecznictwo Sądu Najwyższego (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2015 r., I PK 1/15, z dnia 30 maja 2001 r., I PKN 416/00).

W ocenie Sądu Rejonowego nie zasługiwało również na uwzględnienie stanowisko pozwanego, że w przedmiotowej sprawie brak jest związku przyczynowego wskazanego w art. 92¹ § 1 i 2 k.p. Sąd Najwyższy wprost wskazał, iż przejściem na emeryturę jest zamiana statusu pracownika lub pracownika-emeryta na status wyłącznie emeryta. Odprawa emerytalna przysługuje zatem pracownikowi, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w związku z tak rozumianym przejściem pracownika na emeryturę, choćby ją wcześniej pobierał, chyba że już wcześniej skorzystał z uprawnienia do tej odprawy. Dopóki bowiem trwa stosunek pracy, osoba pobierająca emeryturę nie przestaje być pracownikiem (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2007 r., III PK 40/07). W niniejszej sprawie powód po rozwiązaniu umowy o pracę z pozwanym osiągnął status wyłącznie emeryta. Wskazać również należy, że okoliczność, że powód po ponad roku od zakończenia stosunku pracy z pozwanym rozpoczął własną działalność gospodarczą nie zerwała związku przyczynowego między zakończeniem zatrudnienia powoda w MON, a zmianą jego statusu, tj. przejściem na emeryturę.

Wobec powyższego Sąd pierwszej instancji stwierdził, że powód nabył prawo do odprawy emerytalnej z art. 92¹ k.p. Jednocześnie wskazał, że obowiązujący w pozwanym Ponadzakładowy Układ Zbiorowy (art. 48 ust. 1 pkt 6) przewidywał dla pracownika z co najmniej 35-letnim stażem pracy odprawę w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Staż pracy powoda nie był w niniejszej sprawie sporny. Tym samym wysokość odprawy emerytalnej Sąd obliczył jako

sześciokrotność wynagrodzenia powoda określonego w zaświadczeniu przedstawionym przez pozwanego tj. 6.982,50 zł.

Rozstrzygnięcie w zakresie odsetek od odprawy emerytalnej Sąd Rejonowy oparł o przepis art. 481 § 1 k.c. i art. 476 k.c. w zw. z art. 300 k.p., wskazując, że roszczenie o zapłatę odprawy emerytalnej staje się wymagalne od dnia rozwiązania stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 kwietnia 1998 r., I PKN 508/97). W niniejszej sprawie do rozwiązania stosunku pracy doszło w dniu 25 lutego 2017 r., a zatem odsetki za opóźnienie należało liczyć od dnia następnego tj. od dnia 26 lutego 2017 r.

Wyrokiem z dnia 12 października 2021 r., XIV Pa 5/21, Sąd Okręgowy w Warszawie, po rozpoznaniu apelacji pozwanego, zmienił zaskarżony wyrok w pkt 1 i 3 w ten sposób, że oddalił powództwo oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego zwrot kosztów procesu, za obie instancje, pozostawiając szczegółowe wyliczenie tych kosztów referendarzowi sądowemu.

Sąd drugiej instancji nie podzielił dokonanej przez Sąd pierwszej instancji oceny prawnej stanu faktycznego sprawy.

Zdaniem Sądu drugiej instancji również zarzuty podniesione w apelacji dotyczące naruszenia prawa materialnego, poprzez błędną wykładnię art. 48 ust. 1 pkt 6 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej w zw. z art. 92¹ k.p., polegające na przyjęciu, że w przypadku pracownika - emeryta wojskowego pobierającego emeryturę wojskową rozwiązanie stosunku pracy pozostaje w związku z przejściem na emeryturę, okazały się uzasadnione.

Sąd odwoławczy uznał, że w przypadku powoda ustanie stosunku pracy nie nastąpiło w związku z przejściem na emeryturę. Powód pełnił służbę od 29 lipca 1977 r. do 31 stycznia 2013 r. i ma status emeryta wojskowego. Od dnia od dnia 13 lutego 2013 r. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w Zespole ds. Nowego Systemu [...], będącym jednostką organizacyjną Ministerstwa [...] w W. Do emerytury powszechnej nie ma prawa. Powód był pracownikiem pozwanego, a stosunek pracy ustal z jego inicjatywy. Obecnie powód prowadzi działalność gospodarczą (od 1 czerwca 2018 r.). Sąd Okręgowy stwierdził, że punkt wyjścia do oceny uprawnień powoda do spornego świadczenia stanowią przepisy

Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 8 czerwca 1998 r. (z późniejszymi zmianami), gdzie w art. 48 ust. 1 pkt 6 wskazano, iż 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 jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia po co najmniej 35 latach pracy.

Rację ma pozwany, podnosząc, że Sąd pierwszej instancji dokonał niewłaściwej interpretacji tej regulacji płacowej. Wzmiankowany przepis odnosi się w sposób oczywisty do określonej sekwencji zdarzeń; nabycie uprawnień emerytalnych, przejście na emeryturę lub rentę, związek pomiędzy tymi zdarzeniami - a w konsekwencji - wypłata odprawy. Uzasadnieniem dla tak uformowanych przepisów płacowych jest finansowe wsparcie pracownika w nowej „emerytalnej” rzeczywistości, która wiąże się zazwyczaj z pogorszeniem statusu ekonomicznego. Świadczenie jest więc powiązane z określoną sytuacją życiową pracownika, a przepisów dotyczących uprawnienia do odprawy nie można interpretować rozszerzająco.

W przypadku powoda nie ziściły się przesłanki nabycia prawa do odprawy. Nie nabył on uprawnień do emerytury powszechnej, a emerytem wojskowym pozostaje od wielu lat, toteż brak jest jakiegokolwiek związku przyczynowego pomiędzy faktem nabycia tych praw, a ustaniem stosunku pracy. Z kolei „przejście na emeryturę lub rentę” wymagane w cytowanych wyżej przepisach Układu Zbiorowego Pracy w przypadku powoda w ogóle nie następuje, bowiem - jak już akcentowano wyżej, pozostaje on emerytem mundurowym od wielu lat. Rozumienie, jakoby chodziło o „przejście wyłącznie na emeryturę lub rentę” stanowi nadinterpretację przepisu i w ocenie Sądu Okręgowego wypacza co do zasady opisany wyżej sens przyznania świadczenia, jakim jest odprawa pieniężna.

Sąd Najwyższy w uchwale z 31 maja 1989 r., III PZP 52/88 stwierdził, iż warunek przejścia na emeryturę lub rentę nie jest spełniony, gdy następuje tylko samo zaprzestanie pracy, a nie wiążą się z tym skutki w sferze zaopatrzenia emerytalno-rentowego. Tak jest w przypadku powoda, który ma uprawnienia do emerytury wojskowej, nabyte przed rozwiązaniem stosunku pracy. Ponadto w ocenie Sądu Okręgowego nie zachodzi w sytuacji powoda jakikolwiek związek pomiędzy nabyciem prawa do emerytury, skorzystaniem z niej a następnie - ustaniem stosunku

pracy. Brak tego związku zarówno pod względem czasowym, przyczynowo skutkowym, jak i szeroko rozumianym „funkcjonalnym”. Powód nabył uprawnienia do emerytury wojskowej po zakończeniu służby, zanim w ogóle nawiązał stosunek pracy. Następnie nawiązał stosunek pracy, a do momentu jego rozwiązania nie zaszły żadne nowe okoliczności faktyczne ani prawne w zakresie ubezpieczeń społecznych w sytuacji powoda. Związek czasowy nie istnieje nawet wtedy, gdy pracownik nabył w czasie zatrudnienia prawo do emerytury lub renty i kontynuując pracę korzysta z jednego z tych świadczeń, a następnie doszło do rozwiązania stosunku pracy (K. Raczka, komentarz do art. 94 ustawy o służbie cywilnej, (w:) Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz, LexisNexis 2010). Z tych wszystkich względów należało podzielić zarzuty skarżącego, co do wadliwości rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji, w szczególności co do naruszenia przepisów prawa materialnego - polegającego na wadliwej wykładni art. 48 ust. 1 pkt 6 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej (...). W świetle powyższych przepisów, w ocenie Sądu drugiej instancji, powód nie nabył prawa do odprawy pieniężnej, w związku z ustaniem zatrudnienia.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód zarzucił naruszenie art. 48 ust. 1 pkt 6 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej w zw. z art. 92¹ § 1 k.p. poprzez błędną ich wykładnię prowadzącą do uznania, iż rozwiązanie stosunku pracy z powodem nie miało związku z przejściem na emeryturę, podczas gdy związek taki w przypadku powoda powinien być pojmowany jako zmiana statusu pracownika - emeryta na status wyłącznie emeryta, zaś dla tak rozumianego przejścia na emeryturę pozostaje bez znaczenia okoliczność nabycia przez powoda uprawnień do emerytury wojskowej przed nawiązaniem stosunku pracy z pozwanym; wykładnia dokonana przez Sąd Okręgowy nie uwzględnia tak rozumianego „przejścia na emeryturę”, co doprowadziło ten Sąd do błędnego wniosku o braku związku pomiędzy ustaniem stosunku pracy powoda a jego przejściem na emeryturę; wykładnia ta pomija także kompensacyjną funkcję świadczenia, którym jest odprawa emerytalna, mająca na celu m.in. umożliwienie pracownikowi, z którym stosunek pracy ustaje, dostosowania się do nowej sytuacji życiowej i faktu zmniejszenia jego

dochodów ze względu na ustanie stosunku pracy i zmianę ww. statusu pracownika - emeryta na status wyłącznie emeryta.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżący podniósł, że istnienie związku pomiędzy ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę w jego przypadku polega na utracie pracowniczego statusu i powrocie do statusu wyłącznie emeryta, a tak rozumiane przejście przez pracownika na emeryturę może nastąpić wielokrotnie. Zdaniem skarżącego nie jest również warunkiem do nabycia odprawy emerytalnej to, aby „przejście na emeryturę” dotyczyło świadczeń z powszechnego systemu emerytalnego.

Mając na uwadze powyższe powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania; o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie kasacyjne oraz o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, zaś w wypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania - o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługiwała na uwzględnienie albowiem zarzuty naruszenia prawa materialnego okazały się zasadne.

W świetle art. 48 ust. 1 pkt 6 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 8 czerwca 1998 r. (z późniejszymi zmianami) 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 jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia po co najmniej 35 latach pracy.

Trafnie podniósł skarżący, że Sąd drugiej instancji dokonał niewłaściwej wykładni tych przepisów. Wzmiankowany przepis odnosi się w sposób oczywisty do określonej sekwencji zdarzeń: nabycie uprawnień emerytalnych, przejście na emeryturę lub rentę, związek pomiędzy tymi zdarzeniami - a w konsekwencji - wypłata odprawy. Uzasadnieniem dla tak uformowanych przepisów płacowych jest finansowe wsparcie pracownika w nowej „emerytalnej” rzeczywistości, która wiąże się zazwyczaj z pogorszeniem statusu ekonomicznego.

Powyższe uregulowanie znajduje podobieństwo do art. 92¹ § 1 k.p., w myśl którego 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, w obu z nich mowa bowiem o odprawie emerytalnej przysługującej z tytułu „przejścia” na rentę lub emeryturę.

Powyższe przepisy wielokrotnie był przedmiotem wykładni Sądu Najwyższego, w tym odnosiły się do sytuacji takiej, w jakiej znalazł się powód, a więc gdy pracownik - już jako emeryt wojskowy - podjął pracę w ramach stosunku pracy.

W aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że okoliczność zatrudnienia w ramach stosunku pracy, przy jednoczesnym pobieraniu świadczenia emerytalno-rentowego, nie przekreśla prawa do odprawy emerytalnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2021 r., II PSKP 9/21, LEX nr 3149391). Przyjęto w nim bowiem, że zamiana statusu pracownika lub pracownika-rencisty/emeryta na status wyłącznie emeryta, nawet jeśli do nabycia prawa do świadczenia emerytalnego, stwierdzonego decyzją organu rentowego, dochodzi przed podjęciem zatrudnienia u pracodawcy, do którego uprawniony kieruje roszczenie o odprawę emerytalną i bez względu na fakt pobierania tego świadczenia, jest wystarczającą przesłanką do uwzględnienia żądania pracownika (patrz: wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 grudnia 1993 r., I PRN 111/93, OSNC 1994 nr 12, poz. 243; z dnia 6 czerwca 2000 r., I PKN 700/99, OSNAPIUS 2001 nr 15, poz. 486).

Zmiana statusu pracownika lub pracownika - emeryta na status wyłącznie emeryta jest przejściem na emeryturę w rozumieniu art. 92¹ § 1 k.p. Następuje ono zawsze i tylko przez ustanie stosunku pracy. Dopóki bowiem trwa stosunek pracy osoba posiadająca ustalone prawo do emerytury lub pobierająca to świadczenie nie

przestaje być pracownikiem. Zmiana statusu prawnego pracownika, również pracownika posiadającego równocześnie podwójny status (pracownika i emeryta), wyraża się w tym, że traci on ten status i staje się emerytem, a przy tym jest to następstwem ustania jego stosunku pracy pozostającego w związku z przejściem na emeryturę. W tym znaczeniu kilkukrotne przejście pracownika na emeryturę nie jest wykluczone. Dla tak rozumianego przejścia na emeryturę pozostaje bez znaczenia okoliczność nabycia uprawnień do emerytury przed nawiązaniem stosunku pracy, chyba że pracownik już wcześniej skorzystał z uprawnienia do takiej odprawy.

Unormowanie z art. 92¹ § 2 k.p. oznacza zatem, że pracownik, który otrzymał odprawę emerytalną wskutek ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, nie może ponownie nabyć do niej prawa przechodząc na emeryturę po rozwiązaniu kolejnego stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 58/07, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 9, s. 479; z dnia 2 października 2013 r., II PK 14/13, Monitor Prawa Pracy 2014 nr 2, s. 88-91 i szeroko powołane w nim wcześniejsze orzecznictwo oraz z dnia 9 grudnia 2015 r., I PK 1/15, LEX nr 1959540).

Zauważyć przy tym należy stanowisko zawarte w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2000 r., III ZP 18/99 (OSNAPiUS 2000 nr 24, poz. 888), gdzie podkreślono, że przy ocenie łączności pomiędzy zdarzeniem w postaci rozwiązania stosunku pracy a nabyciem przez pracownika uprawnień rentowych nie można tracić z pola widzenia okoliczności, że rozwiązanie stosunku pracy doprowadziło do skorzystania przez pracownika z przysługujących mu uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Stanowisko to poparte jest argumentem, że między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury nie musi zachodzić związek przyczynowy, a więc, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy nie musi być zamiar przejścia pracownika czy chęć „odesłania” pracownika (przez pracodawcę) na rentę lub emeryturę, bowiem w pojmowaniu „przejścia” pracownika na emeryturę lub rentę chodzi o definitywną utratę statusu pracownika (nawet gdy temu statusowi towarzyszy pobieranie świadczenia emerytalnego lub rentowego). Również istotne znaczenie ma to, że aktualnie odprawa emerytalno-rentowa ma przede wszystkim powszechny, quasi socjalny charakter. Jest świadczeniem kompensacyjnym, mającym na celu zmniejszenie niedogodności dla pracownika

związanych z zakończeniem zatrudnienia i przejściem emeryturę, zawierającym jednak w sobie pewne elementy gratyfikacji za dotychczas wykonywaną pracę (zob. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2017 r., III PZP 1/17, OSNP 2018 nr 1, poz. 1).

Sąd Apelacyjny, tych poglądów nie rozważył, wskazując, że brak jest jakiegokolwiek związku przyczynowego pomiędzy faktem nabycia tych praw, a ustaniem stosunku pracy. Powołał się przy tym na uchwałę Sądu Najwyższego z 31 maja 1989 r., III PZP 52/88, w uzasadnieniu której Sąd Najwyższy stwierdził, że warunek przejścia na emeryturę lub rentę nie jest spełniony, gdy następuje tylko samo zaprzestanie pracy, a nie wiążą się z tym skutki w sferze zaopatrzenia emerytalno-rentowego, uznając, że taka sytuacja występuje w przypadku powoda, który ma uprawnienia do emerytury wojskowej, nabyte przed rozwiązaniem stosunku pracy. Tym samym pobieranie przez powoda emerytury w trakcie zatrudnienia u strony pozwanej na podstawie przepisów ustawy z dnia 10 grudnia 1993 r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych i ich rodzin (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 520) nie uprawniało powoda do odprawy emerytalnej na podstawie art. 92¹ § 2 k.p., gdyż w dniu ustania stosunku pracy nie spełniał warunków prawa do emerytury na podstawie przepisów ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Stanowisko powyższe jest błędne. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 grudnia 2015 r., I PK 1/15, nie ma podstaw do uznania, że prawo do odprawy z art. 92¹ § 1 k.p. uwarunkowane jest „przejściem na emeryturę z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych”. Na aprobatę zasługuje wyrażone w uzasadnieniu wyroku stanowisko, że przepis ten nie formułuje takiego wymagania, jak czynił to wprost art. 39 k.p. w brzmieniu obowiązującym przed 1 czerwca 2004 r., a zaprezentowana wykładnia prowadziłaby do pozbawienia prawa do odprawy emerytalnej zarówno pracownika, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, co prawda przewidzianą w art. 24 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 748 z późn. zm.), jednak przysługującą z odrębnego Funduszu Emerytur Pomostowych (art. 29 ust. 1 i art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych; jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1924 ze

zm.), jak i pracownika, który w sytuacji zbiegu prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz emerytury wojskowej wybrał to ostatnie świadczenie, jako korzystniejsze (por. w tym zakresie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2013 r., II UK 223/13, LEX nr 1394110 i powołane w nim orzecznictwo).

Sąd Najwyższy w niniejszym składzie podziela także argumentację przedstawioną w uzasadnieniu przywołanego wyżej wyroku z dnia 9 grudnia 2015 r., I PK 1/15, że żołnierz zawodowy nie jest pracownikiem, a odprawa przewidziana w przepisach o służbie wojskowej żołnierzom zawodowym nie jest świadczeniem ze stosunku pracy, do którego prawo zostało ustanowione w art. 92¹ § 1 k.p. W konsekwencji otrzymanie odprawy przysługującej z tytułu zwolnienia ze służby wojskowej, niezależnie od charakteru tego świadczenia, nie wyłącza - na podstawie art. 92¹ § 2 k.p. - prawa do odprawy emerytalnej przysługującej pracownikowi z tytułu ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę i związanej z tym utraty statusu pracownika. Akceptując ten podgląd, Sąd Najwyższy podkreśla, że ma on również zastosowanie w przypadku odprawy przewidzianej w art. 48 ust. 1 pkt 6 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 8 czerwca 1998 r. (z późniejszymi zmianami).

Również w wyroku z dnia 11 października 2007 r., III PK 40/07 (LEX nr 338805) Sąd Najwyższy przyjął, iż pobieranie emerytury policyjnej w trakcie wykonywania pracy w ramach stosunku pracy i powrót po ustaniu tego stosunku do statusu „emeryta policyjnego” nie pozbawia pracownika prawa do odprawy emerytalnej przewidzianej w art. 92¹ § 1 k.p. Powyższe stanowisko jest konsekwentnie podtrzymywane w najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego (patrz wyroki z dnia: 29 września 2021 r., II PSKP 48/21, OSNP 2022 nr 5, poz. 48; 27 października 2022 r., III PSKP 89/21, LEX nr 3546242; 12 kwietnia 2022 r., II PSKP 86/21, LEX nr 3404786).

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., orzekł jak w sentencji.

[SOP]

[ms]

