



Sygn. akt II PSKP 43/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 września 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący)
SSN Jolanta Frańczak (sprawozdawca)
SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa D.R.
przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu P.
o odprawę emerytalną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 16 września 2021 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 4 kwietnia 2019 r., sygn. akt XXI Pa (...),

- 1. uchyla zaskarżony wyrok w części dotyczącej oddalenia
apelacji w zakresie odsetek ustawowych od dnia 1 lipca 2014 r.
do dnia 21 czerwca 2015 r. i w tym zakresie zmienia wyrok Sądu
Rejonowego w W. z dnia 14 sierpnia 2018 r., sygn. VII P (...),
oddalając powództwo,**
- 2. oddala skargę kasacyjną w pozostałym zakresie,**
- 3. koszty postępowania kasacyjnego między stronami
wzajemnie znosi.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 14 sierpnia 2018 r. zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa Państwowego „P.” z siedzibą w W. (PP) na rzecz powódki D.R. kwotę 50.000 zł tytułem części odprawy emerytalnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty (pkt I) oraz kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II), a także nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 9.538,32 zł (pkt III).

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanym Przedsiębiorstwie od dnia 1 września 1979 r. do dnia 30 czerwca 2014 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. planowania i sprawozdawczości. Umowa o pracę została rozwiązana w dniu 30 czerwca 2014 r. na mocy porozumienia stron w ramach Programu Dobrowolnych Odejsć (PDO), w związku z czym powódce wypłacono świadczenia w łącznej wysokości 363.507,84 zł. Decyzją z dnia 25 czerwca 2015 r. organ rentowy przyznał powódce emeryturę od dnia 22 czerwca 2015 r. Obowiązujący u pozwanego Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 6 września 1999 r. (ZUZP) przewiduje w art. 100 zasady wypłacania jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na rentę inwalidzką lub emeryturę. Przepis ten stanowi, że pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje odprawa pieniężna, której wysokość uzależniona jest od stażu pracy w pozwanym przedsiębiorstwie (ust. 1). Odprawa pieniężna po 40 latach pracy przysługiwała w wysokości 600% podstawy wymiaru, którą stanowi wynagrodzenie pracownika w dniu rozwiązania stosunku pracy. Stosownie do art. 100 ust. 5 ZUZP, w razie rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do odprawy brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, odprawę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy. Staż pracy uprawniający powódkę do odprawy wynosi 40 lat. Wniosek z dnia 13 lipca 2015 r. o wypłatę odprawy emerytalnej spotkał się z odmową pozwanego, który stwierdził,

że PDO nie przewidywał prawa do odprawy emerytalnej. Inni pracownicy będący w analogicznej sytuacji jak powódka, którzy odeszli w ramach PDO, otrzymali odprawy emerytalne.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jest zasadne, bowiem w związku z rozwiązaniem stosunku pracy powódka nabyła prawo do odprawy emerytalnej z art. 100 ust. 5 ZUZP. Obowiązujący u pozwanego ZUZP w sposób korzystniejszy dla pracowników niż art. 92¹ § 2 k.p. ukształtował prawo do odprawy emerytalnej m.in. przewidywał różną jej wysokość w zależności od stażu pracy, jak i zagwarantował wypłatę tego świadczenia osobom, które nabyły do niego prawo w okresie krótszym niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, w art. 100 ust. 5 ZUZP pracodawca określił czas po ustaniu stosunku pracy, do którego zobowiązuje się wypłacić pracownikowi odprawę emerytalną, ponieważ wynika z niego jednoznacznie, że jeżeli pracownik nabędzie prawo do emerytury w okresie 12 miesięcy po ustaniu stosunku pracy, to ma prawo do odprawy emerytalnej. Do powstania prawa do odprawy emerytalno-rentowej bez znaczenia jest to z czyjej inicjatywy dochodzi do rozwiązania stosunku pracy ani to, czy w momencie ustania stosunku pracy albo w okresie bezpośrednio go poprzedzającym wolą pracownika było ubieganie się o emeryturę (rentę) lub też to, czy w przeświadczeniu o takich intencjach pracownika pozostawał zatrudniający go pracodawca. Zatem w rozpoznawanej sprawie nie ma znaczenia, że stosunek pracy ustał w związku ze skorzystaniem przez powódkę z programu „dobrowolnych odejść”. Powódka rozwiązała stosunek pracy w dniu 30 czerwca 2014 r., zaś prawo do emerytury uzyskała w dniu 22 czerwca 2015 r., czyli w okresie krótszym niż 12 miesięcy, o którym mowa w art. 100 ust. 5 ZUZP, a więc zachowała termin uprawniający do odprawy emerytalnej. Sąd Rejonowy podniósł, że powstanie prawa do emerytury lub renty nie musi mieć miejsca bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy, byleby między tym rozwiązaniem a powstaniem prawa do tych świadczeń zachodził „związek”. Niewątpliwie powódka rozwiązała umowę o pracę i w czasie, o którym mowa w art. 100 ust. 5 ZUZP nabyła prawo do emerytury. O odprawę emerytalną wystąpiła po raz pierwszy, a zatem jej żądanie zasługuje na uwzględnienie niezależnie od uprawnień wynikających z PDO. Zasądzona na rzecz powódki

odprawa emerytalna w wysokości 50.000 zł stanowi jedynie część przysługującej jej odprawy, bowiem z racji 40-letniego stażu pracy miała ona prawo do sześciokrotności podstawy wymiaru świadczenia, zaś dochodzenie uprawnienia na podstawie uregulowań prawnych nie może być potraktowane jako czynność sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 4 kwietnia 2019 r. oddalił apelację pozwanego i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia stanu faktycznego, jak i ocenę prawną Sądu pierwszej instancji, który uprawnienie powódki do odprawy emerytalnej ustalił na podstawie art. 100 ust. 5 ZUZP, uznając, że przepis ten stanowi wyjątek od zasady przewidzianej w art. 100 ust. 1 ZUZP i uzależnia wypłatę odprawy emerytalnej od brakującego okresu, w którym pracownik nabył prawo do odprawy. Obowiązujący u pozwanego ZUZP przewidywał różną wysokość odprawy emerytalnej w zależności od stażu pracy, jak również zagwarantował wypłatę tego świadczenia osobom, które nabyły prawo do niego w okresie krótszym niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy. O ile prawo do powszechnej odprawy emerytalnej z art. 92¹ § 1 k.p. pracownik nabywa po ustaniu stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę wraz z nabyciem prawa do emerytury, o tyle art. 100 ust. 5 ZUZP *expressis verbis* odnosi się do sytuacji, gdy pracownik rozwiązuje stosunek pracy w związku z przejściem na emeryturę, ale prawo determinujące wypłatę odprawy pieniężnej (nabycie prawa do emerytury), nabywa w okresie krótszym niż 12 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy. Zatem art. 100 ust. 5 ZUZP określa czas po ustaniu stosunku pracy, do którego pracodawca zobowiązuje się wypłacić pracownikowi odprawę emerytalną. Zdaniem Sądu Okręgowego, treść art. 100 ust. 5 ZUZP nie budzi wątpliwości i prawidłowa jest konkluzja Sądu pierwszej instancji, że jeżeli pracownik nabędzie prawo do emerytury (warunek nabycia prawa do odprawy) w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy po ustaniu stosunku pracy, to zachowa prawo do odprawy emerytalnej. Nie wynika z niego natomiast, jakoby brakujący pracownikowi okres 12 miesięcy winien być odnoszony od momentu nabycia przez niego odprawy czy też odprawy w wyższej kwocie. Użyte przez prawodawcę sformułowanie „któremu do nabycia

prawa do odprawy brakuje mniej niż 12 miesięcy” należy interpretować stosownie z jego treścią logiczno-językową. Wynika z niej, że ZUZP gwarantuje prawo do odprawy emerytalnej również pracownikom, którzy nie mogliby jej wprawdzie uzyskać na zasadach ogólnych, ale brakuje im do tego nie więcej niż 12 miesięcy. Brak jest natomiast podstaw do zawężenia powyższego uprawnienia wyłącznie do przesłanki stażu pracy, jak chce pozwany, skoro ZUZP stanowi o „prawie do odprawy”, na które składają się zarówno staż pracy (wpływający na wysokość odprawy zgodnie z art. 100 ust. 1 ZUZP), jak również przesłanki wskazane przez Sąd pierwszej instancji - tj. rozwiązanie umowy w związku z nabyciem prawa do emerytury. W tej sprawie na mocy zgodnego oświadczenia stron stosunek pracy powódki rozwiązano z dniem 30 czerwca 2014 r., zaś prawo do emerytury uzyskała ona w dniu 22 czerwca 2015 r., tj. w okresie krótszym niż 12 miesięcy, o którym mowa w art. 100 ust. 5 ZUZP, a więc zachowała termin, który uprawniał ją do otrzymania odprawy emerytalnej.

Sąd Okręgowy podniósł, że jeśli chodzi o drugą sporną w sprawie kwestię, tj. wykładnię pojęcia „w związku z przejściem na rentę lub emeryturę”, to art. 100 ust. 5 ZUZP nie definiuje charakteru tego związku. Na tle analogicznego pojęcia użytego w art. 92¹ k.p. w orzecznictwie przyjęto, że może być to związek przyczynowo-skutkowy, ale wystarczy także związek czasowy lub funkcjonalny, który zostaje zachowany, jeżeli ustaniu stosunku pracy towarzyszy nabycie prawa do emerytury, w praktyce najczęściej jest to związek przyczynowo-czasowy lub czasowo-funkcjonalny. Będzie on więc spełniony zarówno wtedy, gdy przyczyną rozwiązania stosunku pracy będzie przejście na emeryturę, jak i wtedy, gdy ustanie stosunku pracy z innych przyczyn będzie powodem wystąpienia pracownika o przyznanie świadczeń emerytalnych. Przyczyny i sposób ustania stosunku pracy nie mają wpływu na prawo do odprawy emerytalnej. Do nabycia prawa do odprawy nie jest więc konieczne, aby rozwiązano stosunek pracy z powodu przejścia pracownika na emeryturę. Dla nabycia prawa do odprawy emerytalnej decydujące znaczenie ma przejście na emeryturę połączone z definitywnym ustaniem stosunku pracy, czyli zmiana pracowniczego statusu prawnego na status emeryta przez pracownika, który w związku z ustaniem stosunku pracy korzysta z uzyskanych uprawnień emerytalnych. Zdaniem Sądu Okręgowego, między ustaniem stosunku

pracy powódki a jej 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. Nie budzi wątpliwości, że sekwencja zdarzeń i następstwo czasów tych zdarzeń było takie, że najpierw doszło do rozwiązania stosunku pracy, a następnie na skutek złożonego wniosku o emeryturę powódka nabyła prawo do tego świadczenia. Związek rozwiązania stosunku pracy z przejściem na emeryturę nie jest tym samym czym jest rozwiązanie stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę. Związek jest pojęciem logicznego powiązania faktów, które wzajemnie na siebie oddziałując kształtują określone prawo, w przeciwieństwie do prawa wynikającego wprost z określonego stanu faktycznego. Dla rozważanego związku nie ma zatem znaczenia to, że powódka z własnej inicjatywy rozwiązała stosunek pracy w ramach PDO. Istotne jest to, że faktycznie niedługo potem - w czasie określonym w art. 100 ust. 5 ZUZP - nabyła prawo do emerytury. Przejście na emeryturę nie musi być jedyną, wyłączną i bezpośrednią przyczyną rozwiązania stosunku pracy. Odprawa przysługuje bowiem z uwagi na fakt przejścia na emeryturę, niezależnie od przyczyn, które legły u podstaw rozwiązania stosunku pracy. Każdy pracownik przechodzący na emeryturę powinien przynajmniej raz w życiu otrzymać odprawę z tego tytułu, a świadczenie to ma charakter powszechny. Przedstawiona powyżej wykładnia w ocenie Sądu Okręgowego nie narusza art. 100 ust. 1 ZUZP. Skoro strony ZUZP ustanowiły odstępstwo od zasady bezpośredniego następstwa warunkującego nabycie prawa do odprawy - przenosząc to uprawnienie nawet na pracowników, którzy uzyskali prawo do odprawy nie dłużej niż po 12 miesiącach, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy - to nie można uznać, aby tego rodzaju wykładnia była sprzeczna z treścią powołanego unormowania.

W konsekwencji powyższych rozważań bez znaczenia dla prawidłowości rozstrzygnięcia pozostaje § 6 ust. 1 pkt 5 regulaminu PDO z dnia 30 kwietnia 2014 r., określający warunki wypłaty odprawy w ramach przystąpienia do programu dobrowolnych odejść, jak również, że § 6 tego regulaminu zawiera katalog zamknięty należności przysługujących pracownikowi odchodzącemu z pracy w ramach tego programu. W tym zakresie apelacja przywołała wyrok Sądu

Najwyższego z dnia 3 lipca 2013 r., I PK 62/13 (LEX na 1541135), wskazując, że ze względu na kolizyjność przepisów porozumienia zbiorowego (regulaminu PDO) i ZUZP, zastosowanie znajdą przepisy regulaminu zgodnie z zasadą *lex posterior derogat legi priori*. Zasada ta miałaby zastosowanie w sprawie gdyby nie charakter zgłoszonego przez powódkę żądania, tj., że odprawa emerytalna jest roszczeniem niezależnym od sposobu i formy ustania stosunku pracy. Oznacza to, że nawet skorzystanie przez pracownika z programu dobrowolnych odejść, który gwarantował określone profity w przewidzianym katalogu zamkniętym (§ 6 regulaminu PDO), nie wyklucza możliwości dochodzenia przez pracownika odprawy emerytalnej na podstawie korzystniejszych niż powszechne przepisów ZUZP. Skoro bowiem odprawa emerytalna nie stanowi roszczenia związanego bezpośrednio z przystąpieniem przez powódkę do PDO (przysługiwała jej niezależnie od sposobu i formy rozwiązania stosunku pracy) to uznać należało, że zastosowanie podstawy prawnej dochodzonego roszczenia zależało od powódki. Wobec tego Sąd Okręgowy uznał oświadczenie powódki zawarte w § 2 ust. 2 porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę o expiracji zobowiązań wynikających ze stosunku pracy za bezskuteczne w zakresie roszczeń szczególnie chronionych. Odprawy podlegają bowiem ochronie na równi z wynagrodzeniem za pracę, a zatem prawa do nich nie można się skutecznie zrzec.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego pozwany w całości zaskarżył skargą kasacyjną, zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest: 1) art. 100 ust. 1 ZUZP, przez jego błędną wykładnię w sytuacji, gdy przepis ten statuuje dwie przesłanki, od spełnienia których osoba nabywa uprawnienie do odprawy emerytalnej, zaś powódka nie spełniła żadnej z nich; 2) art. 100 ust. 1 ZUZP, przez jego niewłaściwe zastosowanie w sytuacji, gdy w sprawie brak jest związku czasowego i funkcjonalnego między rozwiązaniem przez powódkę stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury; 3) art. 100 ust. 5 ZUZP, przez jego błędną wykładnię w sytuacji, gdy przepis ten odnosi się do kategorii osób, którym brakuje mniej niż 12 miesięcy do nabycia prawa do odprawy, o której mowa w art. 100 ust. 1 ZUZP, a nie 12 miesięcy do nabycia prawa do emerytury; 4) § 6 ust. 1 pkt 5 regulaminu PDO, przez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy powódka nie spełniała przesłanek do otrzymania odprawy emerytalnej zgodnie z tym

zapisem, 5) § 2 ust. 2 porozumienia podpisanego przez powódkę o rozwiązaniu umowy o pracę w związku z art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 8 k.p., przez ich niezastosowanie w sytuacji, gdy powódka nadużyła swojego prawa podmiotowego przez deklarację o zaspokojeniu jej wszelkich roszczeń ze strony pracodawcy po otrzymaniu odprawy znacznie przekraczającej odprawy zwyczajowo wypłacane pracownikom, które to zachowanie nie powinno korzystać z ochrony prawnej, zaś powództwo winno zostać oddalone; 6) art. 100 ust. 8 ZUZP w związku z art. 481 k.c. w związku z art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie w sytuacji, gdy powódce nie są należne odsetki od odprawy za okres, w którym nie przysługiwało jej prawo do emerytury, bowiem odsetki te ewentualnie powinny się powódce należeć od dnia wymagalności świadczenia, a więc od dnia przyznania jej emerytury.

Pozwany wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od powódki na jego rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje oraz za postępowanie kasacyjne, a także o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie.

W ocenie pozwanego w sprawie istnieje potrzeba wykładni art. 100 ZUZP, ponieważ rozbieżności w orzecznictwie wywołuje data wymagalności odprawy emerytalnej na gruncie art. 100 ust. 8 ZUZP, tj. czy przewidziana nim odprawa emerytalna powinna być wypłacona w dniu rozwiązania stosunku pracy w sytuacji, gdy pracownik w tym dniu nie posiada jeszcze uprawnień emerytalnych, a tym samym ewentualne odsetki powinny być naliczone od dnia następnego po rozwiązaniu stosunku pracy, jak uznał Sąd Okręgowy, czy dopiero po uzyskaniu prawa do świadczenia emerytalnego (wówczas dzień uzyskania świadczenia emerytalnego staje się dniem wymagalności tej odprawy), jak orzekał Sąd Najwyższy np. w wyrokach z dnia 26 lipca 2012 r., I PK 24/12 (OSNP 2013 nr 15-16, poz.172) czy z dnia 8 września 2015 r., I PK 297/14 (LEX nr 1785693). Ponadto zdaniem skarżącego, powódka nie spełniała żadnej z wymienionych w art. 100 ust. 1 ZUZP przesłanek do nabycia prawa do odprawy emerytalnej, ponieważ ani nie spełniała warunków uprawniających do emerytury tak w momencie

podpisywania porozumienia w ramach PDO, jak i w momencie rozwiązania stosunku pracy, ani też jej stosunek pracy nie ustał w związku z przejściem na emeryturę. Sąd Okręgowy dokonał błędnej wykładni art. 100 ust. 5 ZUZP uznając, że jeżeli pracownik w ciągu 12 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy nabędzie prawo do emerytury to przysługuje mu odprawa emerytalna. W przepisie tym wprost jest bowiem mowa o nabyciu prawa „do odprawy”, nie „do emerytury”. Prawo do emerytury jako przesłanka przewidująca prawo do odprawy została uregulowana w art. 100 ust. 1 ZUZP, a nie w jego ust. 5. Te dwie jednostki redakcyjne normują zupełnie inne treści.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o oddalenie skargi i zasądzenie od skarżącego na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej w przeważającej części są nieuzasadnione. W rozpoznawanej sprawie, wobec braku oparcia skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, zakres kognicji Sądu Najwyższego wyznaczają zarzuty podniesione w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego. Dotyczą one przede wszystkim błędnej wykładni art. 100 ZUZP z dnia 6 września 1999 r. Przepis ten określa przesłanki nabycia prawa do odprawy emerytalno-rentowej w PP oraz jej wysokość stanowiąc, że pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje odprawa pieniężna, której wysokość uzależniona jest od stażu pracy w pozwanym przedsiębiorstwie (art. 100 ust. 1). W razie rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do odprawy brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, odprawę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy (art. 100 ust. 5).

Przytoczone powyżej uregulowanie ZUZP w ust. 1 art. 100 uzależnia prawo do odprawy od ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę lub emeryturę. Sporne postanowienie łączy nabycie uprawnienia do odprawy

emerytalnej ściśle z określonym zdarzeniem, to jest z nabyciem przez pracownika prawa do emerytury po rozwiązaniu stosunku pracy. Innymi słowy, w art. 100 ust. 1 ZUZP przy ustalaniu prawa do odprawy emerytalnej – podobnie jak w art. 92¹ § 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. 92¹ k.p., w tym odnośnie do warunku „ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę lub emeryturę”. W orzecnictwie 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 dnia 3 marca 1989 r., III PZP 7/89, OSNCP 1990 nr 6, poz. 77 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 października 2004 r., I PK 694/03, OSNP 2005 nr 11, poz. 155; z dnia 4 października 2006 r., II PK 14/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 273; z dnia 24 kwietnia 2007 r., I PK 281/06, LEX nr 469998; z dnia 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 (sporne postanowienie ZUZP, czy art. 92¹ k.p.). Warunkiem nabycia tego świadczenia jest zaistnienie związku czasowego między zakończeniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury. W wyroku z dnia 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 dnia 8 maja 2008 r. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 149/10, LEX nr 794983).

W wyroku z dnia 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 dnia 4 czerwca 1991 r., I PZP 17/91, OSNAPIUS 1992 nr 3, poz. 37; z dnia 19 sierpnia 1992 r., I PZP 50/92; z dnia 7 stycznia 2000 r., III ZP 18/99, OSNP 2000 nr 24, poz. 888). 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 dnia 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 dnia 6 października 2004 r., I PK 694/03 czy z dnia 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. 92¹ § 1 k.p. Wobec powyższego Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 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.

W rozpoznawanej sprawie stosunek pracy między stronami został rozwiązany na mocy porozumienia stron w ramach PDO z dniem 30 czerwca 2014 r., a powódka nabyła prawo do emerytury z dniem 22 czerwca 2015 r., co nie dawałoby podstaw do przyjęcia, że doszło do ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, gdyby nie uregulowanie zawarte w art. 100 ust. 5 ZUZP. Pracodawca w sposób korzystniejszy niż w art. 92¹ § 1 k.p. uregulował bowiem przesłanki nabycia prawa do odprawy emerytalnej zamieszczając w art. 100 ust. 5 ZUZP postanowienie, w myśl którego razie rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do odprawy brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, odprawę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy. Sądy obu instancji prawidłowo przyjęły, że art. 100 ust. 5 ZUZP zagwarantował prawo do odprawy emerytalnej, jeżeli pracownik nabędzie prawo do emerytury (warunek nabycia prawa do odprawy) w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy po ustaniu stosunku pracy. Istotne jest zatem nabycie prawa do emerytury w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy od daty rozwiązania stosunku pracy, aby przyjąć, iż pracownik nabył prawo do odprawy emerytalnej. Przepis ten poszerza w zakresie nabywania prawa do odprawy uprawnienia pracownika w stosunku do obowiązującego art. 92¹ k.p. i postanowienia zawartego w art. 100 ust. 1 ZUZP oraz umożliwia tym samym przyjęcie związku czasowo-funkcjonalnego między rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę. Nie budzi wątpliwości, że pracodawca w zakładowych układach zbiorowych pracy, które zaliczane są do źródeł prawa pracy według art. 9 § 1 k.p. może w sposób korzystniejszy niż przepisy Kodeksu pracy i innych ustaw kształtować uprawnienia pracownika.

Ponadto należy zauważyć, że przy dokonywaniu interpretacji tekstu (treści normatywnej) zakładowego układu zbiorowego pracy decydujące znaczenie mają

zasady wykładni aktów normatywnych. Wśród metod i zasad wykładni aktów normatywnych decydujące znaczenie tradycyjnie przypisuje się wykładni logiczno-językowej, a wtedy, gdy ta zawodzi, prowadząc do wyników niedających się pogodzić z racjonalnym działaniem ustawodawcy i celem, jaki dana norma ma realizować, sięga się do dyrektyw wykładni systemowej i funkcjonalnej (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2004 r., III PZP 12/03, OSNP 2004 nr 11, poz. 197 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 568; OSP 2004 nr 5, poz. 66, z glosą A. Świątkowskiego; z dnia 19 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 190, PiZS 2010 nr 1, s. 36, z glosą L. Florka; z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 261/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 200; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 232/08, LEX nr 535791; z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 37/09, LEX nr 533077 oraz z dnia 25 listopada 2009 r., II PK 137/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 7, s. 368). Tym samym Sąd Okręgowy dokonując wykładni art. 100 ust. 5 ZUZP trafnie uznał, że z przepisu tego nie wynika, aby „brakujący pracownikowi okres 12 miesięcy” powinien być odnoszony jedynie do wysokości należnej odprawy, ponieważ należy go interpretować stosownie z jego treścią logiczno-językową. To oznacza, że przepis ten gwarantuje prawo do odprawy również pracownikom, którzy nie mogliby uzyskać prawa do odprawy emerytalnej na zasadach ogólnych, ale brakuje im do tego mniej niż 12 miesięcy. Skoro mowa jest o „prawie do odprawy”, to nie można – jak chce tego skarżący - zawężyć treści tego przepisu do stażu pracy, od którego uzależniona jest wysokość odprawy. Z treści art. 100 ust. 5 ZUZP w sposób nie budzący wątpliwości wynika, że jeżeli pracownik po rozwiązaniu stosunku pracy nabędzie w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy prawo do emerytury, to zachowuje prawo do odprawy emerytalnej. Wobec tego powódka - której stosunek pracy ze skarżącym został rozwiązany na mocy porozumienia stron z dniem 30 czerwca 2014 r. i przeszła na emeryturę z dniem 22 czerwca 2015 r. - uzyskała prawo do odprawy emerytalnej, bowiem spełnione zostały przez nią przesłanki przewidziane w art. 100 ust. 5 ZUZP.

Bezzasadny jest także zarzut sprowadzający się do naruszenia zaskarżonym wyrokiem § 6 ust. 1 pkt 5 regulaminu PDO z dnia 30 kwietnia 2014 r., określającego warunki wypłaty odprawy w ramach przystąpienia do programu dobrowolnych

odejść oraz § 2 ust. 2 porozumienia stron o rozwiązaniu umowy o pracę w związku z art. 65 § 1 i 2 k.c. oraz w związku z art. 8 k.p., przez ich niezastosowanie. Po pierwsze, należy zauważyć, że rozwiązanie stosunku pracy w ramach PDO nie pozbawiało pracownika prawa do odprawy emerytalnej, gdyż taka odprawa była przewidziana wprost, jeżeli pracownik nabywał prawo do odprawy „w okresie obowiązywania umowy lub nabyłby prawo w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, gdyby pracodawca złożył takie wypowiedzenie w dacie składania wniosku przez uprawnionego pracownika”. Po drugie, w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że pracownik nie może zrzec się prawa do odprawy emerytalnej. Aczkolwiek mimo iż odprawy emerytalno-rentowe nie zostały normatywnie zakwalifikowane do wynagrodzeń za pracę, to jako „inne świadczenia” podlegają ochronie na równi z wynagrodzeniem za pracę. Zrzeczenie się wynagrodzenia objęte jest zakazem z art. 84 k.p. Zakaz ten ma charakter bezwzględny. Pracownik nie może zrzec się wynagrodzenia przez żadną czynność prawną. Nie może zatem zawrzeć w ugodzie zrzeczenia należnego mu wynagrodzenia, jak również zrzeczenia prawa do odprawy emerytalnej. Taka czynność jako sprzeczna z prawem musiałaby być uznana za nieważną (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 marca 2017 r., I PK 110/16, LEX nr 2261784; z dnia 14 czerwca 2012 r., I PK 229/11, LEX nr 1232231; z dnia 17 lutego 2005 r., II PK 235/04, OSNP 2005 nr 18, poz. 286). Po trzecie, skarżący w sposób nieuprawniony różnicuje w ten sposób sytuację osób zatrudnionych w PP, które nabyły prawo do renty lub emerytury do dnia rozwiązania stosunku pracy w ramach PDO i osób, które nabyły uprawnienia do tych świadczeń w terminie krótszym niż 12 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy w ramach PDO i tylko na tej podstawie przypisuje powódce bezpodstawnie nadużycie prawa (art. 8 k.p.) przy dochodzeniu roszczenia wynikającego z przepisów obowiązującego u pozwanego ZUZP. W realiach rozpoznawanej sprawy nie można zatem dopatrzyć się okoliczności, które dawałyby podstawy do uznania, iż to powódka dochodząc należnej jej odprawy emerytalnej nadużyła swojego prawa podmiotowego.

Rację ma natomiast skarżący zarzucając naruszenie zaskarżonym wyrokiem art. 100 ust. 8 ZUZP w związku z art. 481 k.c. oraz art. 455 k.c., ponieważ pracownik nabywa prawo do odprawy nie z datą rozwiązania stosunku pracy, lecz

w dacie, od której przyznano mu świadczenie emerytalne. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 lipca 2012 r., I PK 24/12 (OSNP 2013 nr 15-16) oraz z dnia 8 września 2015 r., I PK 297/14 (LEX nr 1785693), stwierdził, że datą przejścia na rentę i zarazem terminem wymagalności odprawy, który z natury rzeczy nie może nastąpić przed dniem powstania roszczenia o to świadczenie, jest data przyznania tego świadczenia (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2011 r., III PK 18/10, OSNP 2012 nr 5-6, poz. 65). Za odosobnione należy uznać poglądy, że roszczenie o zapłatę odprawy rentowej jest wymagalne od dnia rozwiązania stosunku pracy, także wtedy, gdy decyzja przyznająca rentę została wydana później (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 kwietnia 1998 r., I PKN 508/97, OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 267 czy z dnia 20 września 2005 r., II PK 20/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 230).

Skoro powódka przeszła na emeryturę z dniem 22 czerwca 2015 r., przyznaną jej decyzją organu rentowego z dnia 25 czerwca 2015 r., to dopiero wówczas nastąpiło zdarzenie sprawcze, które powoduje, że roszczenie o zapłatę odprawy emerytalnej staje się wymagalne. W tym kontekście nie można zgodzić się z twierdzeniem powódki zawartym w odpowiedzi na skargę kasacyjną, że w świetle art. 100 ust. 5 i 8 ZUZP należna jej odprawa emerytalna stała się wymagalna z dniem 30 czerwca 2014 r., a nie z dniem 22 czerwca 2015 r.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c., art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art. 100 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.