



Sygn. akt II PSKP 48/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 września 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa M. D.

przeciwko Wojewódzkiemu Sztabowi Wojskowemu w Z.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 29 września 2021 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Z.

z dnia 15 kwietnia 2019 r., sygn. akt IV Pa (...),

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

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Z. wyrokiem z dnia 16 stycznia 2019 r. oddalił powództwo
M. D. przeciwko pozwanemu Skarbowi Państwa – Wojewódzkiemu Sztabowi
Wojskowemu w Z. o zapłatę kwoty 37.469 zł tytułem odprawy emerytalnej.

W sprawie tej ustalono, że powód od dnia 3 lipca 1996 r. do dnia 31 stycznia 2016 r. pełnił czynną służbę wojskową, z której został zwolniony w związku z przejściem na emeryturę wojskową i otrzymał z tego tytułu odprawę. Ma on status emeryta wojskowego. Od dnia 2 maja 2016 r. do dnia 31 listopada 2017 r. powód był zatrudniony w Wojewódzkim Sztabie Wojskowym Z. na podstawie umowy o pracę na stanowisku radcy prawnego. W dniu 30 października 2017 r. złożył wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, a następnie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę wniósł o zapłatę na jego rzecz odprawy emerytalnej. Obecnie prowadzi działalność gospodarczą pod firmą „D.” – ma aktywny status działalności w CEIGD. Powód ma 47 lat i nie spełnia tym samym warunków do uzyskania emerytury z powszechnego systemu ubezpieczenia społecznego.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy oddalił powództwo jako nieuzasadnione. W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, że powód domagał się odprawy emerytalnej na podstawie art. 94 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 1233). Przepis ten stanowi, że członkowi korpusu służby cywilnej, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, a jeżeli członek korpusu służby cywilnej przepracował co najmniej 20 lat w służbie cywilnej, jednorazowa odprawa przysługuje w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Powyższe oznacza, że przesłanką pozytywną żądania odprawy emerytalnej jest ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, a przesłanką negatywną wcześniejsze otrzymanie odprawy emerytalnej. W tym kontekście Sąd Rejonowy stwierdził, że wypłata odprawy w związku ze zwolnieniem ze służby wojskowej nie jest tożsama z wypłatą odprawy emerytalnej. Odprawy te mają bowiem odrębny charakter, choć obie mają charakter jednorazowy, a prawo do nich powstaje w związku z zakończeniem danego stosunku prawnego. O bezzasadności powództwa przesądza jednak brak związku między ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę, a w zasadzie brak przejścia na emeryturę z powszechnego systemu ubezpieczeń. Ponadto istotnym w sprawie było to, że po rozwiązaniu stosunku pracy powód nie zaprzestał

aktywności zawodowej – czemu trudno się dziwić, bo ma 47 lat i wykształcenie prawnicze, umożliwiające mu dalszą pracę zawodową w ramach prowadzonej Kancelarii Radcy Prawnego. A zatem – w ocenie Sądu Rejonowego – mimo że nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy z pozwanym, to nie miało ono związku z przejściem na emeryturę i nie wiązało się z zakończeniem przez powoda aktywności zawodowej. Przyjęcie argumentacji powoda doprowadziłoby do absurdalnej wykładni art. 92¹ k.p. czy art. 94 ustawy o służbie cywilnej, ponieważ emeryt wojskowy, niemający wymaganego wieku do nabycia emerytury z systemu powszechnego, który po odejściu ze służby wojskowej znajduje zatrudnienie na otwartym rynku pracy, aby uzyskać status emeryta wojskowego – pracownika, po krótkim czasie rozwiązywałby stosunek pracy, aby otrzymać odprawę emerytalną.

Sąd Okręgowy w Z. wyrokiem z dnia 15 kwietnia 2019 r. oddalił apelację powoda i zasądził od niego na rzecz pozwanego kwotę 1.350 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sąd Okręgowy w całości przyjął ustalenia faktyczne poczynione w sprawie przez Sąd Rejonowy oraz podzielił ich ocenę prawną. Odnosząc się do zarzutów apelacji wskazał, że ustalenie Sądu pierwszej instancji, iż powód dobrowolnie wypowiedział umowę o pracę nie prowadzi do wadliwości zaskarżonego wyroku, a wiek powoda jest istotny o tyle, że pozwala na stwierdzenie braku jego uprawnień do emerytury z powszechnego systemu ubezpieczeń. Niezrozumiałe jest także twierdzenie powoda, iż dowód z wydruku CEIDG powinien zostać przeprowadzony na rozprawie, skoro jest to informacja ogólnodostępna, a powód nie wykazał nieprawdziwości tego wpisu. Według Sądu Okręgowego istotne dla rozstrzygnięcia sprawy było to, że powód w związku z zakończeniem z dniem 31 stycznia 2016 r. służby wojskowej ma status emeryta wojskowego, a do emerytury powszechnej nie ma prawa, bowiem nie spełnia przesłanek przewidzianych w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 291 ze zm., dalej jako ustawa emerytalna). Przez cały czas powód pobierał emeryturę wojskową, do której nabył prawo przed nawiązaniem stosunku pracy z pozwanym i pobiera to świadczenie nadal. Związek czasowy między ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę nie istnieje natomiast wówczas, gdy pracownik nabył prawo do

emerytury lub renty w czasie zatrudnienia i kontynuując pracę korzystał z jednego z tych świadczeń, a następnie doszło do rozwiązania stosunku pracy. Tym bardziej, że powód nawiązał stosunek pracy już po nabyciu prawa do emerytury wojskowej. Sąd Okręgowy stwierdził, że mimo iż w orzecznictwie Sądu Najwyższego zakwestionowany został pogląd, że uprawnienie wynikające z art. 92¹ k.p. nie jest uwarunkowane przejściem na emeryturę z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, to nie zmienia to faktu, że dla nabycia prawa do odprawy emerytalnej musi dojść do ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, a taki związek w rozpoznawanej sprawie nie zachodzi.

Powód w całości zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną, zarzucając naruszenie prawa materialnego, to jest art. 94 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, przez jego błędną wykładnię i niezasadne zastosowanie polegające na przyjęciu, że warunkiem uzyskania odprawy emerytalnej jest spełnienie warunków uprawniających do nabycia emerytury cywilnej z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a ustanie stosunku pracy nie pozostaje w związku z przejściem na emeryturę, gdyż jest wynikiem dobrowolnej decyzji powoda, podczas gdy niespełnienie przez niego warunków do uzyskania emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (wobec objęcia systemem zaopatrzenia emerytalnego żołnierzy zawodowych) oraz prowadzenie dalszej aktywności zawodowej w formie działalności gospodarczej nie oznacza, iż brak jest związku między ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę, a co za tym idzie nie oznacza braku przesłanek dochodzenia odprawy emerytalnej w trybie naruszonego art. 94 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej.

Na podstawie tak sformułowanego zarzutu powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 37.468,56 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 30 listopada 2017 r. do dnia zapłaty tytułem niewypłaconej, a należnej mu jednorazowej odprawy emerytalnej w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia oraz kosztów postępowania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji oraz zasądzenie od pozwanego na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Zdaniem powoda w rozpoznawanej sprawie występuje potrzeba wykładni art. 94 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, a mianowicie wyrażenia „w związku z przejściem na emeryturę” występującego w treści powołanej normy, w szczególności w celu wyjaśnienia co stanowi o istnieniu związku między ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę oraz czy związek ten należy kwalifikować jako związek przyczynowy, czy inną postać związku np. czasowy, funkcjonalny oraz czy dla realizacji przejścia na emeryturę konieczne jest uzyskanie tego świadczenia z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, czy możliwy jest inny tytuł emerytalny, w tym zaopatrzenie emerytalne żołnierzy zawodowych, a także czy dla skorzystania z uprawnień opisanych w art. 94 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej wystarczająca jest zmiana statusu z pracownika – emeryta wojskowego na status emeryta wojskowego bez uzyskania kolejnego świadczenia emerytalnego, innego niż dotychczas pobierana emerytura z Wojskowego Biura Emerytalnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną wniesioną w imieniu pozwanego Prokuratora Generalna Rzeczypospolitej Polskiej wniosła o oddalenie skargi i zasądzenie od powoda na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, a także zwróciła uwagę na nieprawidłowe w sentencji wyroku oznaczenie pozwanego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W związku z tym, że w sprawie zarzucono wyłącznie naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 94 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej przypomnieć trzeba, iż członkowi korpusu służby cywilnej, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, a jeżeli członek korpusu służby cywilnej przepracował co najmniej 20 lat w służbie cywilnej, jednorazowa odprawa przysługuje w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia (ust. 1). Do okresu pracy, o którym mowa powyżej, wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze (ust. 2). Ponadto członkowie korpusu służby cywilnej są pracownikami w rozumieniu art. 2 k.p., co oznacza, że

przepis ten należy rozpatrywać w połączeniu z treścią art. 92¹ k.p., który w § 1 stanowi, że odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia przysługuje 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. Dodatkowym zastrzeżeniem jest, że pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa (§ 2). Przepis art. 92¹ k.p., z którego wynika wspomniane prawo do odprawy emerytalnej, jest przepisem ogólnym, ale jednocześnie ustanawia minimalny standard dla takiej odprawy. W wyroku z dnia 2 października 2013 r., II PK 13/14 (LEX nr 1388658), Sąd Najwyższy zatem uznał, że przy rozwiązywaniu problemów interpretacyjnych, powstających na tle unormowania szczególnego w zakresie prawa do odprawy emerytalnej, uzasadnione jest uwzględnienie wypowiedzi judykatury na temat art. 92¹ k.p. Przyjmuje się więc, że świadczenie wypłacone żołnierzowi w związku ze zwolnieniem ze służby nie wyłącza zarówno prawa do odprawy emerytalnej z art. 92¹ § 1 k.p., jak i z art. 94 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej. Sąd Najwyższy wielokrotnie zwracał bowiem uwagę na odmiennność sytuacji faktycznej pracownika, który przechodzi na emeryturę od sytuacji żołnierza, który otrzymał odprawę w związku z zakończeniem służby wojskowej i następnie podjął zatrudnienie na podstawie stosunku pracy. Stąd odprawa przysługująca żołnierzowi zwolnionemu z zawodowej służby wojskowej na podstawie art. 94 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie zawodowej żołnierzy zawodowych (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 1131; wcześniej na podstawie art. 84 ustawy z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych) nie jest świadczeniem ze stosunku pracy, do którego prawo powstało na podstawie art. 92¹ § 1 k.p. lub na podstawie art. 94 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2015 r., I PK 1/15, LEX nr 1959540 czy postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 2020 r., II PK 17/19, LEX nr 3218354). Odprawa pieniężna przysługująca żołnierzowi zwolnionemu ze służby odrywa się od przyczyny zaprzestania służby i nie oznacza braku przyszłej aktywności zawodowej. W związku z powyższym zauważyć trzeba, że mimo iż odprawa emerytalna jest świadczeniem powszechnym, ustawowo gwarantowanym, które pracownik powinien otrzymać przynajmniej raz w życiu, to jednak dla nabycia do niej prawa w

art. 94 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej wymagane jest „przejście na emeryturę” oraz „ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę”.

Podążając tym nurtem rozważań wskazać trzeba, że pracownik nabywa prawo do odprawy emerytalnej, jeżeli jego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę. Oznacza to, że pracownik nabywa prawo do odprawy emerytalnej wówczas, gdy staje się emerytem w związku z ustaniem stosunku pracy. Związek między ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę może być jednak rozmaicie pojmowany. Sąd Najwyższy jednolicie przyjmuje, że związek ten może mieć charakter czasowy (gdy rozwiązanie stosunku pracy zbiega się w czasie z nabyciem prawa do świadczenia niezależnie od przyczyny rozwiązania stosunku pracy), przyczynowy (gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje dlatego, że pracownikowi przysługuje prawo do świadczenia) bądź czasowo-przyczynowy (gdy 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 (w istocie przyczynowo-czasowy). Ma to miejsce, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje wprowadzie przed ustaleniem prawa do świadczenia, ale przyznanie świadczenia jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej ustanie zatrudnienia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 30 marca 1994 r., I PRN 10/94, OSNAPiUS 1994 nr 1, poz. 12; z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 528/97, OSNAPiUS 1999 nr 2, poz. 55; z dnia 2 marca 2010 r., I PK 239/09, LEX nr 585781; z dnia 12 kwietnia 2018 r., I PK 17/17, LEX nr 2475060 czy uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 1993 r., I PRN 111/93, OSNAPiUS 1994 nr 12, poz. 243). W uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 31 maja 1989 r., III UZP 52/89 (OSNCP 1989 nr 12, poz. 190) – do której w motywach zaskarżonego orzeczenia nawiązał Sąd Okręgowy – Sąd Najwyższy uznał, że urzędnik państwowy, były żołnierz zawodowy, z chwilą zaprzestania pracy, nawet po wieloletnim zatrudnieniu w urzędzie państwowym nie nabędzie prawa do odprawy emerytalnej, jeżeli z zakończeniem pracy w urzędzie nie łączy się nabycie świadczeń emerytalno-rentowych. Urzędnik taki z chwilą zaprzestania pracy nie przechodzi bowiem z urzędu państwowego na emeryturę lub rentę inwalidzką, lecz jedynie – nie będąc już pracownikiem – powraca do statusu emeryta lub rencisty

wojskowego. W sferze jego uprawnień emerytalno-rentowych nie nastąpi jakakolwiek zmiana wynikająca z zatrudnienia w urzędzie państwowym. W konsekwencji w uchwale tej przyjęto, że warunek przejścia z urzędu państwowego na emeryturę lub rentę inwalidzką zostanie spełniony jedynie wówczas, gdy urzędnik państwowy przejdzie na emeryturę lub rentę inwalidzką na podstawie przepisów ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. Nr 40, poz. 267 ze zm.), zaś tego rodzaju sytuacje będą miały miejsce niezwykle rzadko wobec korzystniejszego wojskowego zaopatrzenia emerytalno-rentowego.

W związku z nowelizacją Kodeksu pracy dokonanej ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110, dalej jako nowelizacja z 1996 r.), która weszła w życie 2 czerwca 1996 r., dodano do Kodeksu pracy art. 92¹ ustanawiający prawo pracownika do odprawy emerytalno-rentowej, gdy traci swój status pracowniczy w związku z przejściem na rentę lub emeryturę. 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 (por. uzasadnienie do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 1994 r., I PZP 4/94, OSNAPiUS 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). Nowelizacja z 1996 r. spowodowała, że stracił na aktualności pogląd wyrażony w uchwale III UZP 52/89, zgodnie z którym warunkiem koniecznym do nabycia prawa do odprawy emerytalnej jest przejście na emeryturę z powszechnego systemu ubezpieczeń społecznych, czego potwierdzeniem jest późniejsze orzecznictwo (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2021 r., II PSKP 9/21, LEX nr 3149391 i

cytowane w nim orzeczenia). W wyroku z dnia 9 grudnia 2015 r., I PK 1/15, Sąd Najwyższy uwypuklił, że skorzystanie z odprawy emerytalnej z art. 92¹ k.p. nie jest uwarunkowane przejściem na emeryturę z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, gdyż wskazany przepis nie formułuje takiego wymagania, jak czynił to wprost art. 39 k.p. w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 czerwca 2004 r. Ponadto taka 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 emerytalnej, 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; obecnie 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 11 stycznia 2001 r., I PKN 187/00, OSNAPIUS 2002 nr 18, poz. 429 czy z dnia 4 grudnia 2013 r., II UK 223/13, LEX nr 1394110 i powołane w nim orzeczenia, a także B. Wagner, Wiek emerytalny jako zdarzenie prawa pracy, PiZS 2001 nr 3, s. 20). Argumentację powyższą – o czym już wspomniano – wzmacnia fakt, iż odprawa emerytalno-rentowa ma charakter jednorazowy i jej celem jest złagodzenie skutków przejścia pracownika do nowych warunków życiowych połączonych z rezygnacją z dotychczasowego życia zawodowego. W omawianym kontekście bez znaczenia pozostaje zatem okoliczność nabycia uprawnień do emerytury przed nawiązaniem stosunku pracy, chyba że pracownik już wcześniej skorzystał z uprawnienia do takiej odprawy oraz z jakiego zaopatrzenia wypłacane jest świadczenie (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 58/07, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 9, s. 479 oraz 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), co w tej sprawie nie miało miejsca.

Co prawda, o ile początkowo interpretowano, że nie uzyska prawa do odprawy pracownik, który pobierał już emeryturę w okresie zatrudnienia (zob. uchwały Sądu Najwyższego: z dnia 4 czerwca 1991 r., I PZP 17/91, OSNCP 1992 nr 3, poz. 37; z dnia 20 lipca 1991 r., I PZP 30/91, OSNCP 1992 nr 3, poz. 44), o

tyle to stanowisko później uległo zmianie. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2000 r., I PKN 700/99 (OSNAPiUS 2001 nr 15, poz. 486), przyjęto, że odprawa przewidziana w art. 28 ustawy o pracownikach urzędów państwowych przysługuje, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w związku z przejściem pracownika na emeryturę, choćby ją wcześniej pobierał. W rezultacie akcent kładzie się na zmianę statusu z emeryta-pracownika na wyłącznie emeryta, pozostawiając poza obszarem wykładni zależności czasowe i przyczynowe (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 stycznia 2001 r., I PKN 172/00, OSNAPiUS 2002 nr 16, poz. 380; z dnia 9 kwietnia 2008 r., II PK 304/07, OSNP 2009 nr 17-18, poz. 226; z dnia 2 października 2013 r., II PK 14/13, LEX nr 1388658; z dnia 11 października 2007 r., III PK 40/07, LEX nr 338805). W wyroku z dnia 4 czerwca 2002 r., I PKN 346/01 (Prawo Pracy 2003 nr 1, s. 35), Sąd Najwyższy dobitnie stwierdził, że przejściem na emeryturę jest zamiana statusu pracownika lub pracownika-emeryta na status wyłącznie emeryta. Następuje ono zawsze i tylko przez rozwiązanie stosunku pracy. Dopóki bowiem trwa stosunek pracy, osoba pobierająca emeryturę nie przestaje być pracownikiem. Ani nabycie przez pracownika prawa do emerytury ani przyznanie świadczenia, ani nawet jego wypłata nie stanowią zdarzeń powodujących ustanie zatrudnienia. Pracownik pobierający emeryturę w czasie nieprzerwanie trwającego stosunku pracy przechodzi więc na emeryturę dopiero po ustaniu tego zatrudnienia. Innymi słowy ani art. 92¹ k.p., ani przepisy szczególne, w tym art. 94 ustawy o służbie cywilnej, nie przewidują możliwości pozbawienia prawa do odprawy pracowników przechodzących na emeryturę, którzy - kontynuując zatrudnienie - nabyli i korzystali z prawa do emerytury (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2003 r., I PK 223/02, Prok. i Pr. – wkładka 2004 nr 1, poz. 41). Przejście na emeryturę pracownika, który miał przyznaną wcześniej emeryturę i pobierał to świadczenie w okresie zatrudnienia oznacza więc rezygnację z dotychczasowego życia zawodowego i posiadanie wyłącznie statusu emeryta, co podkreśla Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 11 października 2007 r., III PK 40/07 oraz z dnia 8 grudnia 2020 r., II PK 37/19 (LEX nr 3089246), i czego nie neguje skarżący, wskazując, że „pracujący emeryt, który rozwiązuje stosunek, zamierza wyłącznie

korzystać z emerytury, nie może być traktowany inaczej aniżeli pracownik przechodzący na emeryturę”.

W świetle powyższych rozważań należy przyjąć, że pracownik, który pobiera emeryturę wojskową, nabywa prawo do odprawy emerytalnej na podstawie art. 94 ustawy o służbie cywilnej wówczas, gdy na skutek rozwiązania stosunku pracy rezygnuje z dotychczasowego życia zawodowego, wybierając świadczenie emerytalne jako podstawowe źródło swego utrzymania. Tylko wówczas można mówić o „rozwiązaniu stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę”.

W rozpoznawanej sprawie nie można także stracić z pola widzenia, co trafnie podnosi Prokuratoria Generalna, że prawidłowe oznaczenie pozwanego powinno uwzględniać, iż to nie Skarb Państwa, lecz pracodawca, którym jest Wojewódzki Sztab Wojskowy w Z. (art. 3 k.p.), odmawiał spełnienia świadczenia ze stosunku pracy pracownikowi. Natomiast w sprawach z zakresu prawa pracy, stosownie do art. 460 § 1 k.p.c., zdolność sądową i procesową ma pracodawca, który jest uprawniony (samodzielnie) do działania na każdym etapie sprawy, z uwzględnieniem oczywiście specyfiki postępowania przed Sądem Najwyższym (przymus adwokacko-radcowski).

Z tych względów 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.