



Sygn. akt II PSKP 90/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 lutego 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)
SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)
SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa H. K.
przeciwko Urzędowi Gminy D.
o odprawę emerytalną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 lutego 2022 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 26 września 2019 r., sygn. akt VII Pa [...],

- 1. uchyla zaskarżony wyrok i poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego w W. z dnia 22 stycznia 2019 r., VI P [...] i oddala powództwo**
- 2. nie obciąża powódki kosztami postępowania za obie instancje i postępowanie kasacyjne.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W., wyrokiem z dnia 26 września 2019 r., oddalił apelację pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 22 stycznia 2019 r., mocą

którego zasądzono od Urzędu Gminy D. na rzecz H. K. 46.032 zł tytułem odprawy emerytalnej wraz z ustawowymi odsetkami.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka pracowała u pozwanego od 1 grudnia 1978 r. do 31 grudnia 1990 r. Następnie od 7 lipca 1994 r. zajmowała stanowisko sekretarza gminy na podstawie aktu powołania, zaś z dniem 1 stycznia 2009 r. – w myśl art. 53 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 1282, dalej u.p.s.) – nastąpiło przekształcenie podstawy zatrudnienia na umowę o pracę na czas nieokreślony.

Pozwany w dniu 1 lipca 2015 r. rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a sąd pracy zasądził na rzecz powódki odszkodowanie, oddalając powództwo o przywrócenie do pracy. Następnie powódka była zarejestrowana jako bezrobotna, zaś od 6 do 8 września oraz od 14 września do 30 października 2015 r. świadczyła pracę na podstawie umowy zlecenia zawartej z Delegaturą Krajowego Biura Wyborczego w W., po czym ponownie była bezrobotna. W okresie od 27 lutego do 29 sierpnia 2016 r. otrzymała prawo do zasiłku dla bezrobotnych. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, (...) Oddział w W. decyzją z dnia 16 października 2017 r. przyznał powódce prawo do emerytury od dnia 1 października 2017 r. Wynagrodzenie powódki wyliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wyniosło 7.672 zł.

Sąd Rejonowy uznał, że do sytuacji powódki nie ma zastosowania art. 92¹ k.p. w takim zakresie, w jakim prawo do odprawy reguluje art. 38 ust. 2-5 u.p.s. Nadto nie było sporne, że staż pracy powódki wynosił ponad 20 lat, a po ustaniu zatrudnienia, lecz przed prawomocnym zakończeniem postępowania sądowego uzyskała uprawnienia emerytalne. Sąd pierwszej instancji stwierdził więc, że pozostaje do wyjaśnienia związek między ustaniem zatrudnienia, a uzyskaniem statusu emeryta. W tej mierze odwołał się do uchwały Sądu Najwyższego z 28 czerwca 2017 r., III PZP 1/17 (OSNP 2018 nr 1, poz. 1) oraz zauważył, że powódka uzyskała uprawnienia emerytalne po ustaniu zatrudnienia, które zostało dokonane z naruszeniem prawa. W tej sytuacji nie mogła uzyskać spornego świadczenia po rozwiązaniu umowy o pracę w celu przejścia na emeryturę. Dlatego też Sąd Rejonowy dostrzegł związek funkcjonalny między rozwiązaniem stosunku pracy a

przejściem na emeryturę, zwłaszcza że umowę o pracę rozwiązano w okresie objętym ochroną z art. 39 k.p.

Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko Sądu Rejonowego i nie zgodził się z pozwanym, że uzyskanie emerytury z dniem 1 października 2017 r. nie pozostawało w związku z ustaniem zatrudnienia. Dana relacja powinna być ujmowana szeroko, to jest albo jako 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), albo czasowo-przyczynowy (przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest nabycie prawa do emerytury lub renty i rozwiązanie następuje w chwili przyznania świadczenia). Między rozwiązaniem stosunku pracy, a nabyciem prawa do świadczenia może zachodzić także związek funkcjonalny, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje przed spełnieniem warunków uprawniających do emerytury, ale przyznanie świadczenia po ustaniu zatrudnienia jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej rozwiązanie stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2017 r., II PK 316/15, LEX nr 2434446).

Sąd Okręgowy raz jeszcze podkreślił, że sprawa o przywrócenie do pracy zakończyła się prawomocnym orzeczeniem z dnia 19 grudnia 2017 r. (przyznano powódce odszkodowanie). Nadto treść art. 51 § 2 k.p. nie sprzeciwia się przyznaniu prawa do odprawy, bowiem pracownikowi, któremu przyznano odszkodowanie, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, odpowiadający okresowi, za który przyznano odszkodowanie. Fakt, że ustawodawca w tym przepisie nie wskazuje nic o odprawie emerytalnej nie oznacza, iż były pracownik nie może tego prawa uzyskać.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył w całości skargą kasacyjną pozwany, podnosząc naruszenie: (-) art. 36 ust. 2 w związku z art. 38 ust. 3 pkt 3 u.p.s., przez błędną wykładnię wyrażającą się w przyjęciu, że niestandardowe okoliczności sprawy, a mianowicie sposób rozwiązania umowy o pracę oraz nabycie uprawnień emerytalnych w trakcie trwania procesu wszczętego na skutek odwołania pracownika od złożonego wypowiedzenia umowy o pracę mają wpływ na prawo do odprawy emerytalnej, wbrew literalnemu brzmieniu powołanej normy prawnej; (-)

art. 36 ust. 2 u.p.s., przez jego błędną wykładnię, wyrażającą się w przyjęciu, iż związek funkcjonalny pomiędzy ustaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury zostaje zachowany gdy rozpoczęcie pobierania emerytury następuje przeszło 2 lata po ustaniu zatrudnienia oraz niezależnie od tego, że po rozwiązaniu stosunku pracy pracownik posiadał status bezrobotnego, pobierał zasiłek chorobowy oraz świadczył usługi na podstawie umowy zlecenia; (-) art. 39 k.p. w związku z art. 43 oraz art. 36 ust. 2 u.p.s., przez jego niewłaściwe zastosowanie, mimo iż przepis ten dotyczy jedynie ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy nie zaś innych świadczeń związanych z pracą oraz błędne przyjęcie, że przepis ten ma wpływ na rozumienie pojęcia „w niedalekiej przyszłości” i ustalanie istnienia związku między ustaniem zatrudnienia a nabyciem uprawnień emerytalnych; (-) art. 51 § 2 k.p. w związku z art. 43 i 36 ust. 2 u.p.s., przez jego niezastosowanie w sprawie i tym samym błędne uznanie, iż rozwiązanie stosunku pracy z naruszeniem przepisów prawa z jednoczesnym oddaleniem powództwa w zakresie przywrócenia do pracy wywołuje także inne skutki niż wliczenie do okresu zatrudnienia okresu pozostawania bez pracy, odpowiadającemu okresowi, za który przyznano odszkodowanie i w konsekwencji uznanie nabycia przez powódkę uprawnień do odprawy emerytalnej; (-) art. 35 ust. 1 w związku z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lutego 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, przez błędne niezastosowanie w sprawie i oddalenie apelacji w całości mimo, że Sąd Rejonowy naruszył wskazany przepis, nakazując pobrać od pozwanego Urzędu Gminy D. na rzecz Skarbu Państwa - Kasy Sądu Rejonowego w W. kwotę 2.301,60 zł tytułem opłaty sądowej.

Mając na uwadze powyższe, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania za obie instancje i postępowanie kasacyjne.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego na jej rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się zasadna. Stan faktyczny nie był sporny. Pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 k.p.) z dniem 1 lipca 2015 r., zaś prawo do emerytury przyznano jej 1 października 2017 r. W tej sytuacji orzekające sądy powszechne podzieliły stanowisko powódki w zakresie przyznania jej odprawy emerytalnej.

Źródło kontrowersji interpretacyjnych wywodzi się z brzmienia art. 36 ust. 2 u.p.s., bowiem wyjaśnienia wymaga zwrot „w związku z przejściem na emeryturę”. Dane pojęcie nie jest kompatybilne z terminologią prawa ubezpieczeń społecznych, które praktycznie nie posługuje się tym określeniem. Jednocześnie sporny termin jest pojęciem zastanym, to znaczy funkcjonuje w systemie prawa od dawna i był przedmiotem wielu wypowiedzi Sądu Najwyższego. Związek ten nie jest tym samym, czym rozwiązanie stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę (rentę). Z tego względu uzyskanie prawa do emerytury (przyznanie świadczenia) nie musi stanowić przyczyny ustania zatrudnienia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 149/10, LEX nr 794983). Generalnie chodzi o to, że uprzednie rozwiązanie stosunku pracy następuje wprawdzie przed ustaleniem prawa do świadczenia, ale jego przyznanie jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej ustanie zatrudnienia (zob. uchwały Sądu Najwyższego: z dnia 29 maja 1989 r., III PZP 19/89, OSNCP 1990 nr 4 - 5, poz. 61; z dnia 7 stycznia 2000 r., III ZP 18/99, OSNAPiUS 2000 nr 24, poz. 888). W judykaturze wyrażono także stanowisko, że nabycie prawa do emerytury może mieć miejsce w niedalekiej przyszłości po ustaniu zatrudnienia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2017 r., II PK 316/15, LEX nr 2434446). Ten ostatni pogląd – zdaniem Sądu drugiej instancji – przesądza o uwzględnieniu żądania pracownika, zwłaszcza w kontekście wadliwego rozwiązania stosunku pracy, co zostało stwierdzone wyrokiem sądu.

W odniesieniu do uzyskania emerytury w „niedalekiej przyszłości”, to w ujęciu wąskim można mówić w sytuacji, gdy pracownik zgłosił wniosek o to świadczenie przed ustaniem zatrudnienia (por. 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), a z uwagi na czas trwania postępowania

przed organem rentowym korzystna decyzja w tej sprawie została wydana po zakończeniu pracy zarobkowej. Ma oczywiście rację Sąd drugiej instancji, odwołując się do wielu wypowiedzi szeroko wykładających istnienie związku między ustaniem pracy a uzyskaniem świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Niemniej należy dostrzec, że wiele z nich zapadło w stanach faktycznych na tle prawa do odprawy rentowej, kiedy to pracownik stał się niezdolny do pracy w okresie zatrudnienia, lecz z uwagi na pobieranie zasiłku chorobowego nie mógł szybciej wystąpić o przyznanie renty z tytułu niezdolności do pracy. W takich wypadkach trafne było uznanie, że „przejsie na rentę” następowało w wyniku rozwiązania stosunku pracy. Jednak słusznie podnosi skarżący, że pracownikowi samorządowemu nie przysługuje odprawa emerytalna, jeżeli wiek emerytalny osiągnął po rozwiązaniu stosunku pracy, choćby w czasie pobierania zasiłku chorobowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2004 r., I PK 694/03, OSNP 2005 nr 11, poz. 155). Także rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego nie jest rozwiązaniem stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę (tak uchwała Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 1989 r., III PZP 7/89, OSNCP 1990 nr 6, poz. 77), podobnie jak uzyskanie świadczenia przedemerytalnego po ustaniu zatrudnienia (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 maja 2003 r., I PK 257/02, OSNP 2004 nr 15, poz. 267; z dnia 9 kwietnia 2009 r., II PK 259/08, OSNP 2010 nr 21 - 22, poz. 285).

Powyższe przykłady ilustrują, że w każdym stanie faktycznym obligatoryjne staje się zweryfikowanie rodzaju związku (przyczynowy, czasowy, funkcjonalny albo kombinacji różnych związków w zależności od sytuacji, por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 1993 r., I PRN 111/93, OSNC 1994 nr 12, poz. 243) i uchwycenie jego roli w sprawie. W żadnym wypadku związek ten nie może być hipotetyczny i dowolny, gdyż wówczas nie realizuje się dyspozycja art. 36 ust. 2 u.p.s. Innymi słowy, odwołanie się do związku funkcjonalnego także ma swoje granice (temporalne) i nie może stanowić wyłącznie „socjalnego” spojrzenia na prawo do odprawy emerytalnej jako świadczenia kompensującego utratę pracy na kilka lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego.

W przedmiotowej sprawie konieczne staje się dokonanie dalszych rozważań w celu wydobycia (albo zanegowania) argumentów wspierających związek między ustaniem zatrudnienia a uzyskaniem prawa do odprawy emerytalnej. Dlatego kolejnym krokiem jest zbadanie otoczenia prawnego, jakie istniało w chwili podejmowania decyzji przez pracodawcę o ustaniu zatrudnienia oraz w momencie przyznania prawa do emerytury.

Przed wszystkim dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego ukształtowało się, gdy prawo do emerytury określały zasady zdefiniowanego świadczenia, to jest o uzyskaniu prawa do niej decydowały zmienne parametry (wiek, wymagany okres składkowy i nieskładkowy, wykonywanie pracy w szczególnych warunkach albo szczególnym charakterze). Na tym polu niejednokrotnie pracownicy mieli trudności z odtworzeniem okresów składkowych i nieskładkowych lub rodzaju wykonywanej pracy, bowiem upływ czasu ograniczał dostęp do dokumentów pozwalających na udokumentowanie prawa do emerytury. Z tego względu rozdział czasowy między ustaniem zatrudnienia, a uzyskaniem prawa do niej mógł być spowodowany przejściową trudnością związaną z wykazaniem niezbędnych przesłanek do świadczenia i wymagał odwołania się od decyzji organu rentowego, by na drodze postępowania sądowego dowieść swych racji. Stąd wdanie się w spór z organem rentowym samo w sobie nie mogło automatycznie przekreślać ustania zatrudnienia w związku z przejściem na emeryturę, o ile następnie sąd przyznał uprawnionemu świadczenie, ustalając jego wypłatę od momentu złożenia wniosku jeszcze w czasie zatrudnienia albo bezpośrednio po jego zakończeniu (na przykład w miesiącu następującym po miesiącu ustania zatrudnienia).

Jednakże w stosunku do osób urodzonych po 31 grudnia 1948 r. (do takiej grupy należy powódka, która urodziła się 2 marca 1957 r.) ustawodawca zmienił model przechodzenia na emeryturę, gdyż w systemie zdefiniowanej składki parametrem decydującym o prawie do emerytury jest wyłącznie wiek. Tego rodzaju przesłanka jest statyczna, to znaczy albo występuje w momencie rozwiązania stosunku pracy, albo nie. Złagodzeniem tego stanowiska może być przypomnienie orzecznictwa Sądu Najwyższego w odniesieniu do zwrotu „w niedalekiej przyszłości”, co oznaczałoby, że pracownik po utracie pracy w stosunkowo krótkim

następstwie czasu uzyska prawo do emerytury, bo spełni przesłankę wieku albo wystąpi do organu emerytalnego o przyznanie prawa do emerytury. Złożenie wniosku w tej sprawie w miesiącu rozwiązania umowy albo w następnym miesiącu kalendarzowym realizuje orzeczniczą przesłankę „w niedalekiej przyszłości”, bowiem uprawniony powinien dysponować okresem czasu na skompletowanie niezbędnej dokumentacji (na przykład mającej wpływ na wysokość świadczenia). Kolejnym czynnikiem wpływającym na zachowanie związku mogą być zakładowe źródła prawa pracy, które – na wzór rozwiązań dotyczących nagrody jubileuszowej – mogą przewidywać prawo do odprawy emerytalnej pracownikowi, z którym rozwiązuje się stosunek pracy na mniej niż dwanaście miesięcy do uzyskania świadczenia z ubezpieczenia społecznego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2021 r., II PSKP 43/21, LEX nr 3289097).

W końcu do zakresu znaczeniowego terminu „w niedalekiej przyszłości” można jednorazowo uwzględnić przepisy ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2017 r., poz. 38), mocą której przywrócono prawo do emerytury – od dnia 1 października 2017 r. – w wieku 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. W tym wypadku związek funkcjonalny mógłby mieć miejsce w razie, gdyby po uchwaleniu tej noweli a przed jej wejściem w życie doszło do rozwiązania stosunku pracy. Jednak w przedmiotowej sprawie wymienione związki nie występują. Powołana ustawa nowelizacyjna została uchwalona po rozwiązaniu z powódką stosunku pracy, a nowego prawa nie stosuje się do oceny zdarzeń prawnych i ich skutków, jeżeli miały miejsce przed jego wejściem w życie. Wyjątek od tej zasady musi wynikać z brzmienia nowego prawa lub - jak stanowi art. 3 k.c. - jego celu. Przepis art. 3 k.c. ma zastosowanie w sprawach z zakresu prawa pracy (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2016 r., II PK 195/15, LEX nr 1977921), lecz w ustawie nowelizacyjnej (art. 18) przewidziano prawo do emerytury od dnia wejścia noweli w życie w odniesieniu do osób, które do dnia 1 października 2017 r. nie uzyskały prawa do świadczeń, lecz osiągnęły wiek 60 lat (kobiety) i 65 lat (mężczyźni). Retroaktywności ustawy nowelizującej nie można też stwierdzić na podstawie analizy tego, co ustawodawca zamierzał uzyskać wprowadzając zmiany w wieku emerytalnym (por. Sejm VIII kadencji, druk nr 62). Zmienione przepisy

stosuje się do zdarzeń (osiągnięcia wieku emerytalnego) zaistniałych po dniu wejścia zmian w życie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 2019 r., III PK 174/18, LEX nr 2779500).

Per saldo, z perspektywy zwrotu „uzyskanie emerytury w niedalekiej przyszłości” nie można wyinterpretować, że obniżenie wieku emerytalnego aktywowało wstecznie związek między ustaniem zatrudnienia a przejściem na emeryturę. Z nowszego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika (wyrok z dnia 12 kwietnia 2018 r., I PK 17/17, LEX nr 2475060), że 15. miesięczny okres między rozwiązaniem stosunku pracy z pracownikiem a nabyciem przez niego emerytury nie daje podstaw do przyjęcia związku z przejściem na emeryturę. W przedmiotowej sprawie ten okres – na dzień rozwiązania stosunku pracy - był jeszcze większy, gdyż obowiązujący w dniu 1 lipca 2015 r. art. 24 ust. 1a pkt 18 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 291) przewidywał prawo do emerytury dla kobiet urodzonych w przedziale od 1 stycznia do 31 marca 1957 r. po uzyskaniu co najmniej 61 lat i 5. miesięcy. Oznaczało to, że powódka na uzyskanie świadczenia musiałaby oczekiwać ponad 3 lata. Tym samym trudno zgodzić się z argumentem, że powódka spełniła warunki do emerytury w niedalekiej przyszłości od momentu rozwiązania stosunku pracy. Tym samym zasadny okazał się zarzut naruszenia prawa materialnego (art. 36 ust. 2 u.p.s.).

Niemniej wyjaśnienia wymaga jeszcze jeden wątek, a mianowicie czy szczególna ochrona stosunku pracy (art. 39 k.p.) i zakaz wypowiedzania umowy o pracę może stanowić podstawę do rozważań, czy powódce przysługuje odprawa emerytalna, gdy pracodawca ominął ten zakaz i rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a zatrudniony domagał się przywrócenia do pracy, by w ten sposób „dopracować” do emerytury. W orzecznictwie w ostatnim czasie (vide uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2017 r., III PZP 1/17, OSNP 2018 nr 1, poz. 1) wyrażono pogląd, 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 u.p.s. Jednak nie sam sposób ustania zatrudnienia ma znaczenie z perspektywy prawa do odprawy emerytalnej.

W przypadku rozwiązania umowy o pracę w okresie ochronnym zasadą jest (powinno być) przywrócenie pracownika do pracy, chyba że temu sprzeciwiają się inne ważne względy prawem przewidziane (tak było w sprawie, bo sąd przyznał powódce odszkodowanie i nie uwzględnił roszczenia o przywrócenie do pracy). Zatem, jeśli pracodawca zwolnił pracownika bez wypowiedzenia, mimo że nie było żadnej podstawy do rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, to pracownik może dochodzić zryczałtowanego odszkodowania przewidzianego w kodeksie pracy, ale może też zastanowić się nad dalszą rekompensatą wyrządzonej w ten sposób szkody i szukać jej zaspokojenia na podstawie prawa cywilnego, gdy zachowaniu pracodawcy towarzyszy naruszenie elementarnych zasad uczciwości albo pracodawca szuka w ten sposób obejścia zakazu wypowiedziania umowy o pracę i dlatego decyduje się na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, to znaczy w sposób instrumentalny stosuje prawo (zob. W. Ostaszewski: Ustalenie rozmiarów szkody majątkowej w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym, PiZS 2012 nr 6, s. 18-23; W. Sanetra: Odszkodowanie cywilne za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę - czyli o poglądach nadal godnych uwagi, [w:] Problemy zatrudniania we współczesnym ustroju pracy, Księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego, red. Z. Niedbała i M. Skąpski, Poznań 2009). Tryb dochodzenia roszczeń uzupełniających nie przekuwa się na możliwość retrospektywnego spojrzenia na przyczynę ustania zatrudnienia i poszukiwania w ten sposób prawa do świadczeń pracowniczych sensu stricto. Pozwala zaś – w razie zgłoszenia takiego żądania - ważyć perspektywę cywilnoprawną, przyjmując jako punkt wyjścia, że w ten sposób pracodawca chciał uniknąć realizacji prawa do odprawy. Nie chodzi tu naturalnie o wskazanie podstawy prawnej w pozwie, lecz objęcie podstawą faktyczną określonego następstwa, jakie wynikało z zachowania pracodawcy. Brak tego rodzaju wątku nie upoważnia do konwersji stanowiska powódki przez pryzmat zasad współżycia społecznego, czy też przez wydobycie socjalnych elementów odprawy emerytalnej. Konieczność ochrony interesu pracownika może wyprzedzać interes pracodawcy, lecz sam fakt wieloletniej pracy (33 lata u pozwanego) nie może stanowić autonomicznej przesłanki do nabycia prawa do odprawy (por. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia

31 maja 1989 r., III PZP 52/88, OSNC 1989 nr 12, poz. 190 oraz uchwała z dnia 18 marca 2010 r., II PZP 1/10, OSNP 2010 nr 17-18, poz. 208). Owszem ona ma na celu złagodzenie skutków związanych z utratą pracy wobec realizacji ryzyka socjalnego (wiek), bowiem tuż przed jego osiągnięciem pracownik może mieć realne trudności w uzyskaniu innego (nowego) zatrudnienia. Jednak, gdy ryzyko socjalne nie występuje, bo pracownik nie spełniał przesłanki wieku w momencie ustania zatrudnienia lub w bezpośrednim następstwie po jego zakończeniu, to nie może nabyć prawa do odprawy emerytalnej. Spełnienie tego warunków po okresie ponad dwóch lat od ustania zatrudnienia wskutek obniżenia (przywrócenia niższego) wieku emerytalnego nie kreuje – w tym wypadku – żadnego związku z wcześniej dokonanym rozwiązaniem stosunku pracy. Takiego związku nie będzie także wówczas, gdy wiek emerytalny pracownik uzyskał po rozwiązaniu stosunku pracy w czasie pobierania przez niego zasiłku chorobowego, czy też 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. W judykaturze tego rodzaju związek został określony mianem „przypadkowego” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 149/10, LEX nr 794983). Gwoli ścisłości należy też przytoczyć wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 września 2011 r., II PK 30/11 (LEX nr 988156), zgodnie z którym pracownik samorządowy, który został bezprawnie zwolniony tuż przed nabyciem prawa do emerytury, a następnie zasadzono mu odszkodowanie zamiast przywrócenia do pracy, nie traci odprawy emerytalnej. Orzeczenie to zapadło jednak w specyficznym stanie faktycznym, bowiem między ustaniem zatrudnienia a uzyskaniem emerytury upłynęło dwa miesiące, co właśnie pozwala zakwalifikować dany stan faktyczny pod hipotezę „w niedalekiej przyszłości”. W przypadku interpretacji otwartego zwrotu chodzi o to, by ostateczna konkluzja odpowiadała racjonalnej wykładni prawa, widząc w całym ciągu wykładni prawa adekwatne związki przyczynowe między zachowaniem pracodawcy i pracownika. Sumując powyższe, zwrot „w niedalekiej przyszłości” nie może stanowić usprawiedliwienia dla każdej sytuacji, w której pracownik traci pracę przed dniem spełnienia przesłanek do emerytury, zwłaszcza gdy ekspektatywa uzyskania świadczenia w momencie ustania zatrudnienia jest wyłącznie hipotetyczna.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398¹⁶ k.p.c. O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 102 w związku z art. 398²¹ k.p.c., bowiem zasady słuszności sprzeciwiają się przeniesieniu obowiązku zwrotów przez powódkę kosztów postępowania pracodawcy. Powódka miała podstawy przypuszczać, że jej sytuacja faktyczna uprawdopodobnia zgłoszone żądanie, a więc przedmiotowy proces nie powinien nieść za sobą wydatków, które z uwagi na aktualny status (emerytka) byłyby szczególnie dotkliwym obciążeniem dla niej.