

**Wyrok z dnia 26 maja 1995 r.
I PRN 20/95**

Art. 18 ust. 2 w związku z art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (jednolity tekst:Dz. U. z 1990 r., Nr 69, poz. 407) wyłączał prawo do odprawy dla ponownie zatrudnionego emeryta (rencisty) wówczas, gdy taka odprawa była mu poprzednio wypłacona.

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Kazimierz Jaśkowski,

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Piotra Wiśniewskiego, po rozpoznaniu w dniu 26 maja 1995 r. sprawy z powództwa Bronisława W. przeciwko Przedsiębiorstwu Zagranicznemu Przemysłowo-Handlowemu "H." Spółka z o.o. o odprawę emerytalną, na skutek rewizji nadzwyczajnej Ministra Sprawiedliwości [...] od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 28 października 1994 r., [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Ciechanowie z dnia 28 lutego 1994 r., [...] i przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu-Sądowi Pracy w Ciechanowie do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania rewizyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Powód Bronisław W. pracował w pozwanym Przedsiębiorstwie Zagranicznym Przemysłowo-Handlowym "H." spółka z o.o. w okresie od 1 lipca 1984 r. do 31 grudnia 1992 r. Poprzednio powód był zatrudniony w Ośrodku Organizacji i Normowania Pracy Handlu i Usług "O.", w którym stosunek pracy rozwiązany został w dniu 1 stycznia 1982 r., w związku z przejściem powoda na wcześniejszą emeryturę. Powód prawdopodobnie nie otrzymał wówczas odprawy emerytalnej. Podejmując zatrudnienie u strony pozwanej powód zawiesił pobieranie świadczenia emerytalnego i podjął je po rozwiązaniu tego stosunku pracy. Powodowi nie została wypłacona odprawa emerytalna i dochodził jej w kwocie 88 717 000 zł.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Ciechanowie oddalił powództwo wyrokiem z dnia 28 lutego 1994 r., [...]. Sąd Rejonowy stwierdził, że zgodnie z § 25 ust. 1 obowiązujących w pozwanym Przedsiębiorstwie zasad wynagradzania, pracownikom odchodzącym na emeryturę lub rentę przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna. Jednakże, zdaniem Sądu Rejonowego, powód rozwiązując z pozwanym Przedsiębiorstwem umowę o pracę nie przeszedł na emeryturę, ponieważ miał już status emeryta.

Wyrokiem z dnia 28 października 1994 r., [...], Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie oddalił rewizję powoda. Sąd Wojewódzki w szczególności wywiódł, że zgodnie ze stanem prawnym obowiązującym w dacie rozwiązania stosunku pracy z powodem, emeryci ponownie zatrudnieni nie nabywali prawa

do odprawy emerytalnej.

Rewizję nadzwyczajną od tego wyroku wniósł Minister Sprawiedliwości, który zarzucił rażące naruszenie art. 21 ust. 2 ustawy z dnia 19 lipca 1990 r. o zmianie ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 55, poz. 319) i wniósł o uchylenie wyroków Sądów obu instancji oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Minister Sprawiedliwości wywiódł, że zgodnie z art. 21 ust. 2 ustawy z dnia 19 lipca 1990 r. ponownie zatrudnieni emeryci i renciści nie nabywali prawa do odprawy emerytalnej, a nadto odprawa taka mogła być wypłacona tylko raz, w chwili rozwiązania po raz pierwszy stosunku pracy w związku z nabyciem przez pracownika prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej. Zdaniem Ministra Sprawiedliwości, na tle tego przepisu powód istotnie nie mógłby nabyć prawa do odprawy emerytalnej. Przepis ten, zdaniem Ministra Sprawiedliwości, nie miał jednak charakteru bezwzględnie obowiązującego w tym znaczeniu, że zakład pracy mógł w sposób odmienny unormować zakres uprawnień pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy i mających w związku z tym zawieszony prawo do pobierania emerytury. Powołując się na poglądy doktryny Minister Sprawiedliwości wywiódł, że przepisy wewnętrzne obowiązujące w konkretnym zakładzie pracy, mogły korzystniej uregulować uprawnienia związane z przejściem na emeryturę. Zdaniem Ministra Sprawiedliwości, przepisy wewnętrzne obowiązujące w pozwanym Przedsiębiorstwie zawierały taką korzystniejszą regulację, a zwłaszcza nie przewidywały wyłączenia prawa do odprawy w przypadku ponownego zatrudnienia emeryta, któremu zawieszono wypłatę świadczenia emerytalnego.

Na rozprawie przed Sądem Najwyższym strona pozwana wnosząc o oddalenie rewizji nadzwyczajnej podniosła m.in., że fakt niewypłacenia powodowi odprawy emerytalnej w poprzednim zakładzie pracy nie został wykazany w sposób niewątpliwy oraz zarzuciła niedostateczne wyjaśnienie rzeczywistej treści przepisów wewnętrznych obowiązujących w chwili rozwiązania z powodem stosunku pracy.

Prokurator wniósł o uwzględnienie rewizji nadzwyczajnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przepisem art. 1 pkt 12 ustawy z dnia 19 lipca 1990 r. o zmianie ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania oraz zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 55, poz. 319) zostało nadane nowe brzmienie przepisowi art. 21 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (Dz. U. Nr 5, poz. 25 ze zm.). W tekście jednolitym tej ustawy, wprowadzonym obwieszczeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 września 1990 r. (Dz. U. Nr 69, poz. 407), przepis ten stał się artykułem 18, w następującym brzmieniu:

"art. 18. 1. Pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna zwana dalej "odprawą", w razie rozwiązania stosunku pracy w związku z nabyciem przez tego pracownika prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej; zasady przyznawania odprawy oraz jej wysokość określa porozumienie z zastrzeżeniem ust. 2 i 3.

2. Emeryci i renciści ponownie zatrudnieni nie nabywają prawa do odprawy.

3. Odprawa przysługująca pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być kwotowo niższa od najniższego wynagrodzenia obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy w związku z nabyciem przez tego pracow-

nika prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej".

Posługując się więc jednolitym tekstem ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. należy stwierdzić, że zarzuty rewizji nadzwyczajnej oraz wywody Sądów dotyczą jej art. 18 ust. 2, a nie innych omyłkowo powołanych przepisów. Ustawa z dnia 26 stycznia 1981 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania ma zastosowanie w sprawie, chociaż aktualnie już nie obowiązuje, gdyż została uchylona ustawą z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 113, poz. 547).

Analizując treść przepisu art. 18 ust. 2 cyt. ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania, jak również porównując jego brzmienie z innymi przepisami tej ustawy, należy przyjąć, iż miał on charakter bezwzględnie obowiązujący. Wyraźnie stanowił bowiem, że emeryci ponownie zatrudnieni nie nabywali prawa do odprawy emerytalnej. Potwierdzało to także zdanie drugie ust. 1 tegoż art. 18, ustalając, że zasady przyznawania odprawy oraz jej wysokość określają porozumienia dotyczące systemu wynagradzania, ale z zastrzeżeniem ust. 2 art. 18, czyli z wyłączeniem prawa do odprawy dla ponownie zatrudnionych emerytów. Z innych przepisów omawianej ustawy wynikało jednoznacznie, że tam gdzie było możliwe odmienne od ustawowego uregulowanie, używany był zwrot, iż "porozumienie może" to uczynić. Wskazać tu można np. na przepisy art. 16 czy art. 17 ust. 1 tej ustawy.

Wbrew twierdzeniom zawartym w rewizji nadzwyczajnej pogląd o bezwzględnej mocy art. 18 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. był powszechnie przyjęty w literaturze (por. np. A. Pancer "Tworzenie i nowelizacja zakładowego systemu wynagradzania" Sł. Prac. 1991 nr 4 s. 3-14; S. Węglowski "Zakładowe systemy wynagradzania po nowelizacji w 1990 r." W-wa 1990 Ośrodek Doradztwa i Treningu Kierowniczego "Centrum"; A. Pancer "Nowelizacja ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania" Sł. Prac. 1990 nr 9 s. 5-7; Z. Salwa "Nowelizacja przepisów o tworzeniu zakładowych systemów wynagradzania" PiZS 1990 nr 10 s. 30-35; G. Goździewicz, Z. Mysza, J. Piątkowski "Zakładowe systemy wynagradzania-Komentarz" Toruń 1991, czy Wyjaśnienie Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej, Sł. Prac. 1992 nr 4 s. 21).

Stwierdzić wobec tego należy, że w tym zakresie wywody zawarte w rewizji nadzwyczajnej nie są prawidłowe. Mimo to rewizja nadzwyczajna podlega uwzględnieniu, gdyż jej wnioski są w ostatecznym rozrachunku prawidłowe. Wynika to z dodatkowej analizy stanu prawnego w aspekcie okoliczności faktycznych sprawy. Przede wszystkim należy zauważyć, że twierdzi się (zostało to zaprzeczone na rozprawie przed Sądem Najwyższym przez pozwane Przedsiębiorstwo), iż powód nie otrzymał odprawy emerytalnej w swoim poprzednim zakładzie pracy. W tym zakresie trzeba podnieść, że podstawowe znaczenie dla prawnej analizy art. 18 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. ma wykładnia przepisu ust. 1 tego artykułu. Wynika z niego przede wszystkim, że odprawa emerytalna przysługiwała tylko jeden raz (jest jednorazowa) w całej karierze zawodowej. Przysługiwała ona w związku z przejściem na emeryturę, a więc w związku z rozwiązaniem stosunku pracy prowadzącym do nabycia uprawnień emerytalnych. W dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego słusznie podkreślano, że pracownik, który pomimo ustalonego prawa do renty inwalidzkiej (emerytury) podejmował wykonywanie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, uzyskiwał wszystkie uprawnienia związane ze stosunkiem pracy i tracił status rencisty (emeryta), jeżeli na

skutek zatrudnienia jego prawo do renty ulegało zawieszeniu; gdy więc rozwiązał stosunek pracy - co powodowało ustanie zawieszenia prawa do renty (emerytury) i wznowienie jej wypłaty - uzyskiwał prawo do odprawy pieniężnej, uzależnionej od przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką, jeżeli poprzednio odprawa taka mu nie przysługiwała (wyrok z dnia 13 września 1988 r., I PRN 30/88, OSPiKA 1991 z. 3 poz. 111). Wykładnia ta zachowała aktualność, a została jedynie zmodyfikowana przez art. 18 ust. 2 omawianej ustawy, który należy jednak odczytać w kontekście ust. 1 tego artykułu w wyżej wskazanym rozumieniu. Prowadzi to do wniosku, że ponownie zatrudnieni emeryci i renciści nie nabywali prawa do odprawy (choćby po podjęciu ponownie zatrudnienia zawiesili pobieranie świadczenia emerytalnego), ale tylko wtedy, gdy poprzednio pobrali już odprawę. Inaczej mówiąc przepis art. 18 ust. 2 omawianej ustawy (w zw. z art. 18 ust. 1) wyłączał prawo do odprawy dla ponownie zatrudnionych emerytów i rencistów tylko w sytuacji, w której oznaczałoby to pobranie odprawy po raz drugi w karierze zawodowej. Nie oznaczał natomiast wyłączenia prawa do odprawy, jeżeli ponownie zatrudniony emeryt poprzednio nie otrzymał odprawy, gdyż jak to wyżej wskazano, rozwiązanie takiego ponownie nawiązanego stosunku pracy, w przypadku zawieszenia prawa do świadczenia, było "przejściem na emeryturę".

Prowadzi to do uwzględnienia rewizji nadzwyczajnej, uchylenia wyroków Sądów obu instancji i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania na podstawie art. 422 § 2 k.p.c. Brak jest bowiem warunków do ostatecznego rozstrzygnięcia sprawy, skoro nie zostały dostatecznie wyjaśnione wszystkie okoliczności ku temu niezbędne. W szczególności przy ponownym rozpoznaniu sprawy rzeczą Sądu pierwszej instancji będzie wyjaśnienie treści, obowiązujących w chwili rozwiązania z powodem stosunku pracy u strony pozwanej, przepisów wewnętrznych i wyjaśnienie, czy powód w poprzednim zakładzie pracy rzeczywiście nie pobrał odprawy emerytalnej oraz ewentualne ustalenie okoliczności decydujących o wysokości odprawy.

Biorąc powyższe pod rozwagę Sąd Najwyższy orzekł, jak w sentencji.

=====