

ODPRAWA RENTOWA LUB EMERYTALNA W ŚWIETLE ORZECZNICTWA SĄDU NAJWYŻSZEGO

Irena Sawa

Doktorantka Uniwersytetu Rzeszowskiego

Przed nowelizacją Kodeksu pracy w 1996 r. odprawy rentowe lub emerytalne były świadczeniem typowo branżowym (zakładowym), zyskując dopiero po tej dacie charakter powszechny. Przystępowały tylko od tych pracodawców, u których przepisy płacowe, tj. postanowienia układów zbiorowych pracy lub regulaminy wynagradzania, przewidywały wypłatę takich świadczeń. Jeżeli jednak obowiązujące u pracodawców przepisy płacowe nie przewidywały wypłaty odpraw, to wówczas, mimo przejścia na rentę bądź na emeryturę, pracownicy tych świadczeń nie otrzymywali.

Odprawa emerytalna lub rentowa zaliczana jest do tzw. grupy świadczeń związanych z pracą. Jest świadczeniem pracodawcy na rzecz pracownika, pozostającym w związku z zakończeniem łączącego ich stosunku pracy. Jest ona uprawnieniem płacowym pracownika wynikającym ze stosunku pracy, którego można go pozbawić tylko w razie istnienia określonej prawnie przeszkody. Świadczenie powyższe obciąża budżet pracodawcy, co oznacza, że pracodawca jest zobowiązany wypłacić je pracownikowi z własnych środków.

Odprawa rentowa lub emerytalna charakteryzuje się głównie tym, że jest powszechnym, obligatoryjnym i jednorazowym świadczeniem finansowym pracodawcy na rzecz pracownika. Świadczenie to – jak wspomniałam – przysługuje pracownikowi w końcowym etapie jego kariery zawodowej, i z reguły jest ostatnim dochodem pracownika z tytułu zatrudnienia. Stanowi ona pewien rodzaj gratyfikacji finansowego zadośćuczynienia za długoletnią pracę oraz w pewnym stopniu łagodzi nagłe pogorszenie warunków życia pracownika w związku z zaprzestaniem jego dalszej aktywności zawodowej.

Podstawową zatem funkcją odprawy związanej z przejściem pracownika na rentę lub na emeryturę jest złagodzenie skutków materialnych i moralnych zmiany statusu osoby czynnej zawodowo, która staje się biorcą świadczeń długoterminowych z ubezpieczenia społecznego nierównoważących wysokości pobieranego wcześniej wynagrodzenia za pracę¹ (Wratny 2004).

Uprawnienia do odprawy emerytalnej lub rentowej regulują różne przepisy prawa pracy, w tym ustawy szczególne (tzw. pragmatyki zawodowe, np. Karta Nauczyciela, Ustawa o pracownikach urzędów państwowych, Ustawa o pracownikach samorządowych, Ustawa o policji), układy zbiorowe pracy, porozumienia zbiorowe oparte na ustawie lub na regulaminach wynagradzania. W Kodeksie pracy uprawnienie do tego świadczenia statuuje art. 92¹ § 1 i § 2, który to przyznaje prawo do minimalnej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na rentę lub na emeryturę².

Zgodnie z treścią powołanego przepisu, pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub do emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Pracownik, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Z regulacji powyższej wynika powszechny charakter odprawy emerytalnej lub rentowej. Oznacza to, że odprawa przysługuje każdemu pracownikowi bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, pod warunkiem, że ustanie stosunku pracy nastąpiło w związku z przejściem na rentę lub na emeryturę. Każdy zatem pracownik, który zaprzestaje definitywnie świadczyć pracę i zmienia swój status, w ten sposób, że staje się rencistą lub emerytem korzystającym ze świadczeń długoterminowych z ubezpieczenia społecznego, powinien otrzymać odprawę z tego tytułu. W przypadku korzystniejszej dla pracownika regulacji prawnej dotyczącej odprawy emerytalnej, odprawy rentowej (np. w układzie zbiorowym pracy, zakładowym regulaminie wynagradzania) niż to przewidują przepisy Kodeksu pracy lub inna ustawa szczególna albo akt wykonawczy – pracownik ma prawo do odprawy w większej wysokości, przewidzianej w wewnątrzzakładowych przepisach płacowych.

W treści przepisu art. 92¹ § 2 k.p. ustawodawca wprowadza zasadę, iż odprawa emerytalna lub rentowa jest jednorazowym świadczeniem pieniężnym. Zgodnie z tym przepisem, odnosząc się co do samej zasady, to każdy pracownik odchodzący na rentę lub emeryturę i spełniający warunki do otrzymania odpra-

wy, powinien taką jednorazową gratyfikację finansową od pracodawcy otrzymać. Jednocześnie z treści przepisu wynika ograniczenie, według którego pracownik, który już raz otrzymał odprawę emerytalną, nie ma prawa do odprawy rentowej i analogicznie otrzymanie odprawy rentowej wyłącza prawo pracownika do odprawy emerytalnej. Nie ma znaczenia przy tym, czy prawo pracownika do odprawy powstało u tego samego pracodawcy czy u różnych pracodawców.

Sąd Najwyższy, w niepublikowanym wyroku z 25 czerwca 1993 r³, stanął na stanowisku, iż pracownik, który otrzymał odprawę w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, a następnie podjął zatrudnienie, które ustało w związku z ponownym przejściem na emeryturę lub rentę, kolejnej odprawy nie otrzyma. Także ponownej odprawy nie otrzyma pracownik w przypadku przejścia na wcześniejszą emeryturę (nie dotyczy to świadczenia przedemerytalnego), a następnie na emeryturę na podstawie powszechnych warunków.

Prawo do odprawy można zatem nabyć tylko raz, co oznacza, że może to być odprawa rentowa albo odprawa emerytalna, a nie każda z nich oddzielnie. Gdyby jednak, w czasie dalszego zatrudnienia u tego samego pracodawcy, doszło do korzystnych zmian w zakresie wysokości odprawy rentowej lub emerytalnej, wówczas pracownik ten przechodząc na emeryturę lub rentę nabyłby prawo do odprawy uzupełniającej, stanowiącej różnicę między kwotą poprzedniej odprawy wypłaconej a wysokością odprawy, do której nabyłby prawo obecnie⁴.

Wydaje się, że takie rozwiązanie dotyczy tylko tych pracodawców, u których wewnętrzne przepisy płacowe przewidują odprawy wyższe niż gwarantowane odprawy ustawowe, i nie pozostaje ono w sprzeczności z zasadą jednorazowości odprawy.

Prawo do odprawy uzupełniającej nie obciąża jednak innego pracodawcy niż ten, który odprawę pracownikowi wypłacił. Jedynym wyjątkiem, który stanowiłby podstawę do obciążenia odprawą uzupełniającą innego pracodawcy niż ten, który odprawę wypłacił, może być sytuacja, gdy obecny pracodawca bądź na podstawie art. 23 k.p. albo z mocy przepisów odrębnych jest następcą prawnym poprzedniego.

Odprawa emerytalna lub rentowa jest świadczeniem należnym każdemu pracownikowi, który spełni warunki określone w treści art. 92¹ k.p. Przepis ten w § 1 stanowi, iż pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości co najmniej jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Oznacza to, że do uzyskania prawa do odprawy pieniężnej konieczne jest spełnienie przez pracownika następujących wymogów:

- 1) spełnienie warunków uprawniających go do uzyskania prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy lub do emerytury,
- 2) ustanie dotychczasowego stosunku pracy,
- 3) przejście na świadczenie, czyli zmiana statusu prawnego pracownika na status osoby pobierającej długoterminowe świadczenie z ubezpieczenia społecznego,
- 4) istnienie „związku” pomiędzy ustaniem stosunku pracy a przejściem pracownika na rentę bądź emeryturę.

Przez spełnienie warunków uprawniających do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy należy rozumieć uzyskanie przez pracownika prawomocnej decyzji ZUS w sprawie przyznania prawa do renty lub emerytury. Przesłanką konieczną nie jest rozpoczęcie pobierania świadczenia, wystarczy jedynie, jeżeli stosunek pracy pracownika ustanie z powodu przejścia na rentę lub emeryturę. Datą wymagalności roszczenia o wypłatę odprawy emerytalnej lub rentowej jest data prawomocnej decyzji ZUS przyznającej prawo do odpowiedniego świadczenia.

Zatem przez spełnienie warunków uprawniających do emerytury lub renty należy rozumieć każdy rodzaj świadczenia emerytalnego oraz każdy rodzaj świadczenia rentowego.

Katalog warunków uprawniających do uzyskania prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury na warunkach powszechnych oraz na warunkach szczególnych określają przepisy Ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych⁵ i przepisy Ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych⁶.

W związku z tym, że ustawodawca w treści art. 92¹, określając przesłanki nabycia prawa do odprawy emerytalnej, posługuje się pojęciem ogólnym „emerytura”, nie precyzując dokładnie, o jaką emeryturę chodzi, przyjąć należy, że odprawa pieniężna przysługuje zarówno przy przejściu na emeryturę przyznaną na warunkach powszechnych, jak i na warunkach szczególnych. Odprawę emerytalną otrzyma zarówno pracownik, który przechodzi na emeryturę po osiągnięciu powszechnego wieku emerytalnego: kobieta 60 lat i 65 lat mężczyzna, jak i pracownik przechodzący na tzw. wcześniejszą emeryturę.

Stanowisko powyższe potwierdza orzecznictwo Sądu Najwyższego⁷. Sąd Najwyższy w uchwale z 7 stycznia 2000 r.⁸ stwierdził, że brak innych poza wymienionymi w art. 92¹ k.p. warunków nabycia prawa do odprawy, uzasadnia tezę, że świadczenie to przysługuje bez względu na rodzaj wiążącej pracownika i pracodawcę umowy o pracę (terminowa, bezterminowa), na przyczynę niezdolności do pracy (ogólny stan zdrowia, choroba zawodowa, czy choroba będąca wynikiem wypadku przy pracy), na zakres tej niezdolności do pracy (całkowita lub częściowa), charakter renty (stała lub okresowa).

Jak wynika z uzasadnienia orzeczenia, wpływ na prawo do odprawy nie ma również wymiar czasu pracy pracownika oraz długość okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Odprawa przysługuje pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania, wyboru i spółdzielczej umowy o pracę.

Skoro prawo do odprawy rentowej lub emerytalnej nie jest uzależnione od sposobu rozwiązania umowy o pracę, ani od tego, która ze stron dokonuje jej rozwiązania, oraz co leży u podstaw podejmowania decyzji o rozwiązaniu umowy, należy przyjąć, że fakt zawarcia umowy terminowej – ze względu na sposób jej późniejszego rozwiązania – nie pozbawia pracownika prawa do odprawy, jeżeli spełnione są inne konieczne do jej uzyskania przesłanki, a rozwiązanie umowy o pracę zbiega się z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę⁹. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony, które następuje wraz

z upływem ustalonego przez strony terminu, nie pozbawia pracownika prawa do odprawy, jeżeli zbiega się z jego przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

Przepis art. 92¹ § 1 Kodeksu pracy – jak wcześniej wspominałam – uzależnia powstanie prawa do odprawy emerytalnej lub rentowej z ustaniem, nie zaś z rozwiązaniem stosunku pracy. Ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub na emeryturę polega na tym, że podstawą rozwiązania stosunku pracy może być art. 30 § 1 k.p., jak również stosunek pracy może wygasnąć zgodnie z przepisem art. 74 k.p. Istotne jest więc to, z jakich powodów ustał stosunek pracy.

Pojęcie ustania stosunku pracy jest pojęciem szerszym aniżeli jego rozwiązanie. Powodem ustania stosunku pracy nie musi być zamiar uzyskania renty czy emerytury, wystarczy bowiem, jeżeli zachodzi określone następstwo w czasie między rozwiązaniem stosunku pracy a uzyskaniem prawa do odprawy.

Uprawnienie pracownika do odprawy rentowej lub emerytalnej nie jest również uzależnione od formy prawnej (trybu) rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę, ani od tego, która ze stron stosunku pracy, pracownik czy pracodawca, dokonuje jej rozwiązania. Stanowisko powyższe zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 28 lipca 1999 r.¹⁰. W ocenie Sądu Najwyższego przepis art. 92¹ § 1 k.p. wiąże prawo do odprawy emerytalnej lub rentowej z ustaniem stosunku pracy. „Wygaśnięcie” stosunku pracy wskutek upływu czasu, na jaki zawarto umowę o pracę, nie wyklucza jego związku z przejściem na emeryturę. Oznacza to, że nie ma przeszkód prawnych, aby pracownik nabył prawo do odprawy w sytuacji, gdy nastąpi rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony, a okoliczność ta pozostaje w zbiegu z nabyciem prawa do świadczenia rentowego lub emerytalnego. Pracownik może także rozwiązać umowę o pracę zawartą w pełnym wymiarze czasu pracy i nawiązać kolejną umowę w niepełnym wymiarze czasu pracy, np. na 1/3 etatu, nabywając prawo do odprawy.

Wszelkie okoliczności dotyczące ustania stosunku pracy muszą bezwzględnie być związane czasowo z uzyskaniem prawa do świadczenia rentowego lub emerytalnego. Oznacza to, że choroba pracownika w czasie trwania stosunku pracy, trwająca bez przerw po jego ustaniu, a następnie uzyskanie prawa do emerytury lub renty, uprawnia pracownika do odprawy finansowej.

W dwóch przypadkach jednak sposób rozwiązania umowy o pracę ma w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego znaczenie dla nabycia uprawnień do odprawy. W wyroku z 16 listopada 2000 r.¹¹ Sąd Najwyższy stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracownika w trybie art. 55 § 1¹ k.p. nie może być uznane za ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, o którym mowa w art. 92¹ § 1 k.p., wobec czego pracownikowi nie przysługuje prawo do odprawy pieniężnej, chociażby przed rozwiązaniem stosunku pracy posiadał ustalone prawo do emerytury.

W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wyraźnie zaznaczył, że o ile dla wypowiedzenia przez pracownika umowy o pracę nie jest wymagane wskazanie przyczyny, dla której wypowiedza on umowę o pracę, to w sytuacji, gdy pracownik taki posiada

ustalone prawo do emerytury, można domniemywać, iż celem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem jest „przejście” na emeryturę. Z kolei tryb z art. 55 § 1¹ k.p. wymaga podania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy (§ 2 tego przepisu), a zatem wykluczone jest domniemanie, iż zamiarem pracownika było „przejście” na emeryturę. Również w sytuacji, gdy pracodawca rozwiązuje z pracownikiem umowę o pracę w trybie niezwłocznym określonym w art. 52 k.p., tj. bez zachowania okresu wypowiedzenia z jego winy, wskazując jako podstawę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, to także stosunek pracy nie ustaje wówczas w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę, chociażby spełniał on wszystkie warunki do nabycia prawa do takiego świadczenia.

Ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na świadczenie rentowe lub emerytalne nie wyklucza zbiegu różnych przyczyn rozwiązania umowy. Przykładowo, pracodawca rozwiązał umowę z pracownikiem z przyczyn nie dotyczących pracownika, a pracownik starający się równocześnie o rentę z tytułu niezdolności do pracy lub o emeryturę uzyskał prawo do danego świadczenia. W sytuacji powyższej pracownik nabywa prawo także do odprawy emerytalnej lub rentowej.

Rozwiązanie jednak stosunku pracy, wraz z którym pracownik uzyskuje świadczenie przedemerytalne, nie jest ustaniem stosunku pracy „w związku z przejściem na emeryturę” w rozumieniu art. 92¹ § 1 Kodeksu pracy. Nie nabywa więc prawa do odprawy emerytalnej pracownik, który zaczął pobierać świadczenie przedemerytalne. Takie stanowisko prezentował Sąd Najwyższy w wyroku z 6 maja 2003 r.¹²

Prawa do odprawy emerytalnej nie nabywa także pracownik, który rozwiązał umowę o pracę w związku z przejściem na rentę rodzinną¹³.

Przy ustalaniu uprawnień do odprawy istotne jest także i to, aby pracownik przeszedł na rentę czy też na emeryturę (nie tylko uzyskał prawo do świadczenia, ale faktycznie zaczął pobierać to świadczenie), gdyż dopiero wówczas można mówić o zmianie statusu prawnego, z pracownika na świadczeniobiorcę (odpowiednio rencistę lub emeryta).

Pojęcie „przejście na rentę lub emeryturę” interpretowane powinno być przede wszystkim w kategoriach obiektywnych, głównie przy uwzględnieniu, czy ostatecznie pracownik korzysta z renty lub emerytury po zaprzestaniu zatrudnienia, nie zaś subiektywnie, przez uznanie, że rozstrzygające są jego początkowe intencje. Nie można przyznać bowiem pracownikowi odprawy, jeżeli – mimo jego zdecydowanego zamiaru uzyskania renty lub emerytury – świadczenia te nie zostaną mu przyznane decyzją ZUS-u. Podobnie nie można odmówić przyznania tej odprawy, jeżeli po rozwiązaniu stosunku pracy pracownik korzysta z emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, mimo iż początkowo się o nią nie ubiegał, a nawet chciał konieczności korzystania z niej uniknąć¹⁴.

Dokonując analizy zagadnienia prawnego, Sąd Najwyższy w uchwale z 7 stycznia 2000 r.¹⁵ stwierdził, iż na podstawie art. 92¹ § 1 k.p. należy przyjąć, że nabycie prawa do odprawy pieniężnej zależy od powstania następujących okoliczności: spełnienia przez pracownika warunków uprawniających do renty lub emerytury, ustania stosunku pracy, zmiany statusu prawnego pracownika z pracownika na oso-

bę pobierającą określone świadczenie oraz związku zachodzącego pomiędzy ustaniem stosunku pracy a przejściem pracownika na rentę lub emeryturę.

Kodeks pracy nie zawiera wyjaśnienia, co na gruncie przepisów prawa należy rozumieć przez związek zachodzący między rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub na emeryturę. Najnowsze i ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego pokazuje nam, że ocena związku zależy każdorazowo, od konkretnego stanu faktycznego sprawy, np. od tego, czy pracownik po ustaniu stosunku pracy podjął zatrudnienie, czy „przeszedł” faktycznie na świadczenie rentowe lub emerytalne, i czy je pobiera.

Związek rozwiązania stosunku pracy z przejściem na emeryturę lub rentę może mieć charakter przyczynowy, czasowy, a nawet funkcjonalny¹⁶.

Według prezentowanego stanowiska Sądu Najwyższego, wyrażenie „w związku” jest pojęciem, które winno być rozumiane w sposób o wiele szerszy od wyrażenia „z powodu” lub „z przyczyny”.

Związek przyczynowy należy wobec tego oceniać w relacjach, czy następstwem przejścia pracownika na rentę lub emeryturę jest definitywne rozwiązanie stosunku pracy. Powstanie bowiem prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury nie musi mieć miejsca bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy. Wystarczy, że następuje określone następstwo w czasie, a pomiędzy ustaniem stosunku pracy a nabyciem uprawnień z ubezpieczenia społecznego nie nastąpiło żadne zdarzenie, które by tę bezpośredniość przerwało, np. pracownik po rozwiązaniu stosunku pracy, rezygnuje ze świadczenia i podejmuje zatrudnienie. Podjęcie w tej sytuacji zatrudnienia automatycznie wyłącza prawo pracownika do odprawy.

Związek czasowy charakteryzuje się głównie tym, że pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do świadczenia może zachodzić przerwa czasowa, nawet kilkumiesięczna. Wówczas ocenie winien podlegać fakt, czy rozwiązanie stosunku pracy wywołało skutek w sferze stosunku ubezpieczenia społecznego. Mianowicie, czy pracownik skorzystał z przysługujących mu uprawnień z ubezpieczenia społecznego, które są naturalną i prawem zagwarantowaną konsekwencją utraty zdolności do wykonywania pracy, posiadania wymaganego na gruncie ustawy ubezpieczeniowej okresu zatrudnienia lub powstania niezdolności do pracy w odpowiednim czasie. Skutek ten może polegać także na zmianie uprawnień emerytalnych pracownika, np. wznowienie wypłaty zawieszzonego świadczenia.

Jak już wcześniej wspominałam, w orzecznictwie i piśmiennictwie przyjmuje się pogląd, że prawo do odprawy przysługuje także pracownikowi, który przeszedł na rentę z tytułu niezdolności do pracy bezpośrednio (bez przerwy) po wyczerpaniu zasiłku chorobowego bądź świadczenia rehabilitacyjnego, jeżeli ustalenie stopnia niepełnosprawności i przyznanie renty nastąpiło dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy z powodu długotrwałej niezdolności do pracy wskutek choroby, usprawiedliwiającej tę nieobecność.

Związek funkcjonalny zachodzi wówczas, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje przed spełnieniem warunków uprawniających do uzyskania prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury. Nabycie jednego z tych świadczeń następuje dopiero

po ustaniu zatrudnienia. Uzyskanie prawa do odprawy emerytalnej lub rentowej jest zatem konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej rozwiązanie stosunku pracy¹⁷.

Wprawdzie odprawa rentowa lub emerytalna jest świadczeniem jednorazowym, ale w sytuacji, gdy pracownik zatrudniony jest u kilku pracodawców, to odprawa przysługuje mu u każdego z tych pracodawców z osobna. Nie ma przy tym znaczenia, czy równoległe istniejące stosunki pracy są zawarte z tym samym, czy z różnymi pracodawcami. Art. 92¹ k.p. nie ogranicza prawa do odprawy pieniężnej ze względu na liczbę zawartych umów o pracę. W konsekwencji także zakładowy regulamin wynagradzania nie może wyłączyć prawa pracownika do odprawy pieniężnej z każdej umowy o pracę¹⁸. Sąd Najwyższy w wyroku z 9 kwietnia 1998 r.¹⁹ stwierdził, że roszczenie o zapłatę odprawy emerytalnej jest wymagalne od dnia rozwiązania stosunku pracy także i wtedy, gdy orzeczenie przyznające emeryturę zostało wydane później.

Natomiast w wyroku z 2 października 1990 r.²⁰ Sąd Najwyższy, powołując się na istotę roszczenia o odprawę emerytalną (art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p.), stwierdził jednoznacznie, że roszczenie to staje się wykonalne w chwili „przejścia na emeryturę”. W uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy powiedział, że za datę przejścia na emeryturę lub rentę należy uważać albo datę rozwiązania stosunku pracy po uprzednim przyznaniu pracownikowi jednego z wymienionych świadczeń, albo datę przyznania świadczenia, jeżeli nastąpiło to po rozwiązaniu stosunku pracy na wniosek pracownika złożony jeszcze w czasie zatrudnienia. Zdaniem Sądu Najwyższego, w tym też terminie powstaje roszczenie pracownika o wypłatę odprawy.

Sumując, należy stwierdzić, że obecnie obserwuje się zarówno w orzecznictwie, jak i w piśmiennictwie poglądy zmierzające wręcz do liberalizacji wykładni przepisu art. 92 § 1 k.p., a tym samym do upowszechnienia prawa do odprawy rentowej lub emerytalnej. Jak się wydaje, główną przyczyną powyższego jest słuszna obawa przed dalszą nieuzasadnioną dyferencją podobnych uprawnień osób do świadczenia finansowego.

¹ J. Wrątny, *Kodeks Pracy, komentarz*, Warszawa 2004, s. 226.

² D. Kluczyk, *Odprawa emerytalna*, „Gazeta Prawna” 2004, nr 247.

³ Sygn. akt – I PZP 27/93, oraz w uchwale SN z 2 marca 1994 r., I PZP 4/94, OSNP 1994 r., nr 2, poz. 24.

⁴ Wyrok SN z 2 października 1990 r., sygn. akt – I PR 285/90.

⁵ DzU z 1998 r., nr 137, poz. 887 z późn. zm.

⁶ DzU z 2004 r., nr 39, poz. 353 z późn. zm.

⁷ Wyrok SN z 11.01.2001 r. (sygn. akt – I PKN 187/00, OSNP 2002/18/429).

⁸ Sygn. akt – III ZP 18/99, OSNP 2000/24/888.

⁹ Uchwała Sądu Najwyższego z 2 marca 1994 r. (sygn. akt – I PZP 4/94, OSNAP z 1994, nr 2, poz. 24).

¹⁰ Sygn. akt – I PKN 174/99, OSNP z 2000 r., nr 21, poz. 786.

¹¹ Sygn. akt – I PKN 81/00, OSNP z 2002 r., nr 11, poz. 265.

¹² Sygn. akt – I PK 257/02, OSNP z 2004 r., nr 15, poz. 267.

¹³ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1999 r. (sygn. akt – I PKN 408/99, OSNP z 2001 r., nr 9, poz. 305).

¹⁴ B. Dąbrowski, Z. Olech, *Głosa do Uchwały Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2002 r.*, III ZP 24/01, „Polityka Społeczna” 2004, nr 3.

¹⁵ Sygn. akt – III ZP 18/99, OSNAP i US, nr 24, poz. 888.

¹⁶ Uchwała Sądu Najwyższego z 24 października 1996 r. (sygn. akt – III CZP 111/96, OSNC z 1997 r., nr 2, poz. 19).

¹⁷ Uchwała Sądu Najwyższego z 7 stycznia 2000 r. (sygn. akt – III ZP, 18/99, OSNP z 2000 r., z. 24, poz. 888).

¹⁸ Por. uchwała Sądu Najwyższego z 6 listopada 1984 r. (sygn. akt – III PZP 44/84 OSNC, 1985/7/84).

¹⁹ Sygn. akt – I PKN 508/97, OSNP, 1999/8/267.

²⁰ Sygn. akt – I Pr 284/90, Lex nr 79947.

SUMMARY

The after-mentioned sacred article is to the problems of financial due briefings to workers whom finish their own professional career, and their relation of the work stops in consequence of the retirement or the pension. I introduce in him premises the conditioning entitlement to the retiring allowance or of pension, provided for in different regulations of the labour law, in this in special pragmatists laws. I talk over the legal character of the briefing, as the prestation general, obligatory and single. I show the basic function of the briefing which is the appeasement of results material and moral in connection with the cessation by the worker of the professional activity. In the content of the article I quote the jurisdiction of the High Court and I signal essential changes of opinions aiming toward of liberalizacji and disseminations of the right to the retiring allowance or of pension.