

Dominika Dörre-Kolasa  <https://orcid.org/0000-0002-4134-741X>

dominika.dorre.kolasa@gmail.com

Iwona Gęszicka  <https://orcid.org/0000-0001-5308-4939>

i.a.geszicka@gmail.com

(NIE)OCZYWISTE PRZESŁANKI NABYCIA PRAWA DO ODPRAWY EMERYTALNEJ (RENTOWEJ) W ŚWIETLE ORZECZNICTWA SĄDU NAJWYŻSZEGO

Abstract

Non-obvious Prerequisites for Acquiring the Right to Retirement (Disability) Severance Pay in the Judgments of the Supreme Court's Case Law

The article undertakes an analysis of retirement and disability severance pay as a common benefit available to employees in connection with the termination of their professional activity. This severance pay, regulated by Article 921 of the Labor Code, is a one-time benefit of a social nature, aimed at facilitating the employee's adaptation to a new life situation. The article discusses the historical legal background of the severance payment, its evolution and various interpretations of the current legislation, including the issue of the one-time nature of the benefit and the possibility of its reacquisition in the event of reemployment. Particular attention was paid to the analysis of the case law of the Supreme Court, whose statements often leave a significant deficiency in the arguments presented.

Słowa kluczowe: odprawa emerytalna, odprawa rentowa, prawo do odprawy

Keywords: retirement severance pay, disability severance pay, right to severance pay

ASJC: 3308, **JEL:** K31

Wstęp

Odprawa emerytalna to świadczenie o charakterze powszechnym, które zostało zagwarantowane na poziomie ustawowym w art. 92¹ ustawy z 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (Dz.U. 2025, poz. 277 tekst jedn., dalej: „k.p.”). Zgodnie z tym przepisem 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 jednomiesięcznego wynagrodzenia. Odprawa ta ma charakter świadczenia socjalnego związanego z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę i ma na celu ułatwienie mu przystosowania się do nowych warunków (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 1994 roku, I PZP 4/94, OSNP 1994, nr 2, poz. 24).

Spełnienie warunków do emerytury lub renty, o których mowa w art. 92¹ § 1 k.p., oznacza nabycie prawa do odprawy z mocy ustawy, a nie decyzji stosownego organu. Decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych ma jedynie deklaratoryjny charakter (uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 roku, II PK 20/05, OSNP 2006, nr 15–16, poz. 230). Spełnienie przez pracownika warunków uprawniających do emerytury lub renty, czyli nabycie prawa do tych świadczeń, nie wystarcza do przejścia na emeryturę lub rentę. Przejście na emeryturę lub rentę musi poprzedzać przyznanie przez organ rentowy jednego z tych świadczeń. Jednak także przyznanie świadczenia nie stanowi samo przez się o przejściu na emeryturę lub rentę. Przejście na emeryturę lub rentę następuje bowiem zawsze i tylko przez ustanie stosunku pracy. Zatem najpierw (albo równocześnie) muszą zostać spełnione warunki do świadczenia z ubezpieczenia społecznego, a dopiero wtórnie (albo jednocześnie) zatrudnienie pracownicze ma się zakończyć. Zdarzeniem prawnym powodującym powstanie prawa do odprawy jest więc ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. W konsekwencji jest w istocie jeden warunek nabycia prawa do odprawy emerytalnej lub rentowej – przejście na emeryturę lub rentę. Przejście na emeryturę (rentę) oznacza **utrata statusu pracownika w zamian za uzyskanie statusu emeryta (rencisty)**.

1. Rys historyczny

Pierwotnie prawo pracowników do odpraw emerytalno-rentowych było przede wszystkim uregulowane w serii uchwał Rady Ministrów i zarządzeń ministra właściwego do spraw pracy, wydawanych na podstawie art. 79 k.p. dla poszczególnych rodzajów zakładów pracy, a także w ustawach regulujących w sposób szczególny stosunki pracy określonych kategorii pracowników lub w aktach wykonawczych, wydawanych na podstawie tych ustaw przez Radę Ministrów, Prezesa Rady Ministrów lub poszczególnych ministrów. Akty te stanowiły, że odprawa jest świadczeniem jednorazowym, a wysokość odpraw była zróżnicowana w zależności od ogólnego stażu pracy pracownika. Pracownicy, którzy nie korzystali z prawa do odprawy emerytalno-rentowej na podstawie wyżej wymienionych aktów, mogli korzystać z prawa do odprawy emerytalno-rentowej na podstawie postanowień układu zbiorowego pracy. Do wejścia w życie ustawy z dnia 26 stycznia 1984 roku o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (Dz.U. 1990, nr 69, poz. 407; nie obowiązuje) układy zbiorowe pracy mogły być zawierane tylko na szczeblu centralnym. W imieniu pracodawców układ zawierał m.in. właściwy minister lub kierownik urzędu centralnego. Zgodnie z art. 18 tej ustawy odprawa emerytalno-rentowa była świadczeniem, które musiało być ustanowione w wymienionych aktach zakładowego prawa pracy. Ustawa szczegółowo regulowała jednak zasady nabywania

prawa do niego i ustalania jego wysokości. W świetle powołanego przepisu odprawa **miała jednorazowy charakter i przysługiwała pracownikom z tytułu rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę**. Wysokość odprawy była zróżnicowana w zależności od ogólnego stażu pracy pracownika. Podstawę jej wymiaru stanowiło natomiast najniższe wynagrodzenie za pracę. W zakładowym porozumieniu płacowym lub regulaminie wynagradzania można było przyznać pracownikom prawo do odprawy w wyższej wysokości za lata przepracowane u danego pracodawcy (zakładowego stażu pracy).

Ustawa z dnia 24 listopada 1986 roku o zmianie ustawy Kodeks pracy (Dz.U. 1986, nr 42, poz. 201 ze zm.), nowelizująca dział XI Kodeksu pracy o układach zbiorowych pracy przez nadanie nowego brzmienia całemu temu działowi, wprowadziła możliwość zawierania zakładowych umów zbiorowych w zakładach pracy uprawnionych do stosowania zakładowych systemów wynagradzania. Zakładowy system wynagradzania ustanowiony w zakładowej umowie zbiorowej musiał być zgodny z przepisami ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (art. 241¹¹ § 1 pkt. 2 k.p.). W art. 240 § 2 k.p. w brzmieniu nadanym wyżej wymienioną ustawą zmieniającą Rada Ministrów została zobowiązana do określenia w porozumieniu z ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową zasad kształtowania w układach zbiorowych pracy wynagrodzeń oraz innych świadczeń i uprawnień związanych z pracą w celu realizacji ustalonej w narodowym planie społeczno-gospodarczym centralnej polityki płac i świadczeń. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że w przepisach działu XI Kodeksu pracy w brzmieniu nadanym wspomnianą ustawą zmieniającą pojęcie „układ” obejmowało tylko umowy zbiorowe zawierane na szczeblu centralnym dla pracowników danej gałęzi lub zawodu. Uchwała nr 122 Rady Ministrów z dnia 17 sierpnia 1987 roku w sprawie zasad kształtowania w układach zbiorowych pracy wynagrodzeń i innych świadczeń i uprawnień związanych z pracą w latach 1987–1990 (M.P. 1987, nr 26, poz. 206), której podstawę prawną stanowił art. 240 § 2 k.p., zawierała regulacje dotyczące ustalania w układzie zbiorowym pracy zasad nabywania i wysokości jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką.

Zgodnie z tymi regulacjami wysokość odprawy była zależna od ogólnego stażu pracy pracownika. Podstawę wymiaru odprawy stanowiło najniższe wynagrodzenie pracowników ustalone w przepisach stanowiących przez państwo lub w układzie, zgodnie z art. 241 § 3 k.p. Unormowania zawarte w uchwale Rady Ministrów z 1987 roku były podobne do regulacji zawartych w ustawie o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania, z tą jednak różnicą, że **nie przewidywały możliwości przyznania pracownikowi w układzie prawa do odprawy w wyższej wysokości ze względu na lata przepracowane u danego pracodawcy (zakładowy staż pracy)**. W wyniku kolejnych zmian w przepisach uniezależniono wysokość świadczenia od stażu pracy pracownika, określając minimalną wysokość odprawy w kwocie najniższego prawnie gwarantowanego wynagrodzenia pracowników obowiązującego w dacie rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Co szczególnie istotne, **wprowadzono przepis stanowiący, że emeryci i renciści ponownie zatrudnieni nie nabywają prawa do odprawy**.

Dopiero ustawą z dnia 2 lutego 1996 roku o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. 1996, nr 24, poz. 110 ze zm.) w art. 92¹ **wprowadzono ustawową**

regulację problematyki odpraw emerytalnych lub rentowych. Odprawa emerytalna lub rentowa jest zatem obecnie świadczeniem powszechnym, ustawowo gwarantowanym, a jej wysokość odpowiada jednomiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę pracownika i jest niezależna od posiadanego przez uprawnionego stażu zatrudnienia.

Przytoczona powyżej ewolucja unormowań prawnych dotyczących odprawy ma istotne znaczenie z uwagi na wiele wątpliwości interpretacyjnych odnośnie do jednorazowości odprawy emerytalno-rentowej, które bynajmniej nie zostały jednoznacznie i przekonywająco wyjaśnione w orzecznictwie.

Wydawało by się bowiem oczywiste, że w świetle obowiązującej regulacji **każdy pracownik powinien otrzymać ją raz w życiu, gdy traci swój status pracowniczy w związku z przejściem na rentę lub emeryturę** (Rafacz-Krzyżanowska 1996, s. 49–55). Wynika to z art. 92¹ § 2 k.p., zgodnie z którym pracownik, który już raz otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa. Analiza orzecznictwa sądowego odnoszącego się do nabywania prawa do odprawy prowadzi do wniosku, że nie zawsze jednorazowy charakter odprawy jest oczywisty.

Na marginesie należy wspomnieć, iż nadal nie jest wykluczone ustalenie innych przesłanek i zasad nabywania prawa do tego świadczenia w układzie zbiorowym pracy lub w pragmatykach pracowniczych. Jak bowiem stwierdził Sąd Najwyższy w powiększonym składzie, skutku określonego w art. 92¹ § 2 k.p. nie można automatycznie przenosić na grunt autonomicznych źródeł prawa pracy ani pragmatyk służbowych, w których nie zawarto tego typu wyłączenia (zob. Wrątny 2001, s. 173; Kamiński 2017, s. 29 i n.). *Explicite* z przepisu art. 92¹ § 2 k.p. wynika, że nabycie prawa do odprawy emerytalnej lub rentowej na podstawie Kodeksu pracy wyłącza ponowne nabycie prawa do tego świadczenia **na tej samej podstawie prawnej**.

Brak w prawie zakładowym bądź pragmatyce służbowej zastrzeżenia, że wyłączone jest ponowne nabycie prawa do odprawy emerytalnej i rentowej przez pracownika, który taką odprawę już otrzymał, może prowadzić do wniosku, że jest ona należna przy powtórnym przejściu na emeryturę i rentę, mimo podkreślenia jednorazowego charakteru tego świadczenia, jeżeli to **prawo przysługuje na różnych podstawach prawnych** (uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 sierpnia 2019 roku, III PZP 3/19, OSNP 2020, nr 4, poz. 32).

W dalszej części opracowania przedstawione zostaną uwagi odnoszące się do zaprezentowanej w orzecznictwie wykładni „jednorazowości” odprawy emerytalnej (rentowej), wypłacanej na podstawie prawnej zawartej wyłącznie w Kodeksie pracy.

2. Prawo do jednej odprawy czy obu odpraw (emerytalnej i rentowej)

Jak wspomniano wyżej, przepis art. 92¹ § 1 k.p. kreuje jako przesłanki przyznania odprawy spełnienie warunków uprawniających do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury oraz przejście na jedno z tych świadczeń.

Ustawodawca nie uzależnia prawa do odprawy rentowej od charakteru (rodzaju) niezdolności do pracy uzasadniającej jej przyznanie. Należy wobec tego przyjąć, że odprawa przysługuje pracownikowi niezależnie od tego, czy przechodzi na rentę z tytułu całkowitej czy częściowej

niezdolności do pracy (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 20 kwietnia 1989 roku, III PZP 6/89, OSNCP 1990, nr 3, poz. 35; por. Nowak, Stefański 2011, s. 113–118), jak również od czasu, na jaki renta została mu przyznana. Prawo do odprawy rentowej nie zależy także od przyczyny powstania niezdolności do pracy (spełnienia ryzyka ubezpieczeniowego). Obojętne jest, czy przyczyną niezdolności pracownika do pracy był ogólny stan jego zdrowia, choroba zawodowa, wypadek przy pracy czy wypadek w drodze do pracy lub z pracy.

Emerytury, w przeciwieństwie do rent, są konstrukcyjnie jednorodne, jednak zróżnicowane są warunki nabywania do nich prawa. Stwierdzenie to dotyczy głównie wieku emerytalnego. Wobec użycia przez ustawodawcę terminu „emerytura” bez dodatkowego określenia, należy przyjąć, że odprawa emerytalna przysługuje pracownikom przechodzącym na emeryturę przyznaną zarówno na warunkach ogólnych (powszechnych), jak i szczególnych (odrębnych). Nabędzie więc do niej prawo zarówno pracownik przechodzący na emeryturę zwykłą, jak i pomostową lub wcześniejszą (wyrok SN z dnia 11 stycznia 2001 roku, I PKN 187/00, OSNP 2002, nr 18, poz. 429; Wagner 2001, s. 20).

Bardzo ogólne sformułowanie w przepisie wskazującym dwa jakże różne i niewykluczające się ryzyka ubezpieczeniowe powiązane przyczynowo z ustaniem stosunku pracy w ramach przesłanek nabycia uprawnień do przedmiotowego świadczenia wywołuje istotne wątpliwości interpretacyjne. Zasadnicze pytanie jest zatem następujące: czy przepis ten kreuje uprawnienie do jednej odprawy, bez względu na rodzaj ryzyka, czy też otrzymanie odprawy z uwagi na przejście na rentę z tytułu niezdolności do pracy nie pozbawia pracownika prawa do odprawy w przypadku późniejszego podjęcia pracy, przepracowania wymaganego prawem okresu czasu, a następnie przejścia na emeryturę. W doktrynie i orzecznictwie pojawiły się w tym przedmiocie dwie koncepcje dotyczące jedno- lub dwurodzajowości odprawy.

W ocenie pewnych przedstawicieli doktryny przepis ten kreuje jeden rodzaj odprawy i pobranie jej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na którekolwiek z wymienionych świadczeń z ubezpieczenia społecznego (emeryturę lub rentę) wyłącza ponowne uzyskanie prawa do niej (Wagner 1997, s. 35; Liszcz 2004, s. 287; Broł 1999, s. 4; Nowak 2006, za: uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 sierpnia 2019 roku, III PZP 3/19).

Istnieje również koncepcja, według której na podstawie art. 92¹ § 1 k.p. można nabyć prawo do dwóch odpraw – zarówno emerytalnej, jak i rentowej – przyznawanych odpowiednio z racji zakończenia stosunku pracy w związku z zajściem jednego z dwóch odmiennych ryzyk ubezpieczeniowych, jakimi są utrata zdolności do pracy ze względów zdrowotnych oraz osiągnięcie wieku emerytalnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2020 roku, II PK 37/19, LEX nr 3089246). Przyjęcie takiego założenia skutkuje tym, że pobranie odprawy z uwagi na przejście na rentę z tytułu niezdolności do pracy nie pozbawiałoby pracownika prawa do odprawy w przypadku późniejszego przejścia na emeryturę i odwrotnie (por. Kucharski 2007; Kucharski 2008; Romer 2000, s. 373).

Zwolennicy tej koncepcji wskazują, że art. 92¹ k.p. w rzeczywistości kreuje dwie odprawy – emerytalną oraz rentową. Pierwsza powiązana jest z przejściem na emeryturę, a druga z przejściem na rentę z powodu niezdolności do pracy, za czym miałyby przemawiać w szczególności to, że w tytule rozdziału IIIa działu trzeciego Kodeksu pracy wyraźnie odróżnia się odprawę rentową od emerytalnej. Podobnie też art. 92¹ k.p. odróżnia spełnienie przez pracownika warunków

uprawnających do renty z tytułu niezdolności do pracy od warunków uprawniających do emerytury. Podkreśla się również, że zarówno w tytule rozdziału, jak i w treści przepisu art. 92¹ § 1 k.p. ustawodawca napisał „**lub**”, a nie „**albo**”, co stanowi element wykładni językowej przemawiającej za możliwością otrzymania zarówno pierwszej, jak i drugiej odprawy.

Powyższy tok rozumowania jest w pewnym stopniu uzasadniony, gdyż bynajmniej nie jest tak, że renta „stała” z tytułu całkowitej niezdolności do pracy nie jest przyznawana dożywotnio. Sąd Najwyższy wyjaśnił to w następujący sposób: niezdolność do pracy jako przesłanka prawa do świadczeń jest ściśle związana ze zdrowiem ubezpieczonego (stopniem naruszenia sprawności organizmu) oraz z rokowaniem co do odzyskania przez niego zdolności do pracy zarobkowej (art. 12 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Dz.U. 2024, poz. 1631 tekst jedn. ze zm., dalej: u.e.r.). Jest stanem, który może ulegać zmianom, w związku z czym określenie „trwała niezdolność do pracy” i „renta stała” są pojęciami prawnymi mającymi inną treść niż w języku potocznym, odpowiadając raczej określeniom „niezdolność orzekana na czas określony” i „niezdolność orzekana na czas nieokreślony”. Renta stała w rozumieniu art. 59 ust. 1 pkt. 1 u.e.r. odnosi się do trwałości niezdolności do pracy, a nie do „trwałości” prawa do renty. Niezdolność do pracy co do zasady orzeka się na okres nie dłuższy niż pięć lat, z zastrzeżeniem że może być orzeczona na okres dłuższy, jeżeli według wiedzy medycznej nie ma rokowań co do odzyskania zdolności do pracy przed upływem tego okresu (por. art. 13 ust. 2 i 3 u.e.r.). Orzeczenie o niezdolności do pracy na okres dłuższy niż pięć lat nie jest także orzeczeniem stwierdzającym tę niezdolność na zawsze, lecz tylko prognozą, zgodną ze stanem wiedzy medycznej, że wcześniej nie zajdą zmiany zdrowia badanego, uzasadniające zmianę oceny niezdolności do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2018 roku, I UK 179/17, LEX nr 2519343).

A zatem całkiem prawdopodobna jest sytuacja, w której pracownik otrzymał odprawę rentową z tytułu przejścia na rentę, a następnie z uwagi na uznanie, iż jego stan zdrowia uległ poprawie na tyle, że jest zdolny do pracy, podjął zatrudnienie. Przepracował wiele lat, wskutek czego nabył prawo do emerytury. Wówczas gdybyśmy się kierowali interpretacją, że prawo do odprawy przysługuje raz w życiu, to nawet gdyby stosunek pracy tego pracownika ustał w związku z przejściem na emeryturę, odprawa emerytalna by mu nie przysługiwała.

Można mieć jednak wątpliwości, czy w sytuacji znacznego upływu czasu od uzyskania odprawy rentowej, mając na względzie socjalny charakter tego świadczenia, które ma na celu ułatwienie pracownikowi przystosowania się do nowych warunków (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 1994 roku, I PZP 4/94) nie byłaby jednak zasadna interpretacja, zgodnie z którą pracownik, który otrzymał odprawę z danego tytułu, nie może ponownie nabyć odprawy z tego samego tytułu, ale może nabyć prawo do odprawy z drugiego tytułu. Innymi słowy, pracownik, który otrzymał odprawę rentową, nie może ponownie nabyć prawa do takiej odprawy, choćby spełniły się ku temu przesłanki. Może natomiast nabyć prawo do odprawy emerytalnej w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 29 sierpnia 2019 roku (III PZP 3/19), wydanej w powiększonym składzie siedmiu sędziów, stwierdził, iż gdyby rzeczywiście w grę wchodziły dwie odrębne odprawy przyznawane z racji rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na jedno ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, inaczej brzmiałby tytuł

rozdziału IIIa działu trzeciego Kodeksu pracy, inną też redakcją uzyskałyby kolejne paragrafy art. 92¹ k.p., a sam rozdział miałby więcej jednostek redakcyjnych, poświęconych poszczególnym rodzajom przedmiotowej odprawy. Nade wszystko zdaniem Sądu Najwyższego należy zauważyć, że ustawodawca posługuje się tak w tytule rozdziału jak i w treści omawianego artykułu pojęciem „odprawa” w **liczbie pojedynczej**. Nie stosuje zatem terminu „odprawy emerytalna lub rentowa” ani „odprawa rentowa albo odprawa emerytalna”, co mogłoby oznaczać alternatywę rozłączną, lecz termin „odprawa rentowa lub emerytalna”, a więc oba człony nazwy świadczenia ujęte są w ramach alternatywy nierozłącznej. Wymieniając przesłanki przyznania odprawy, ustawodawca posługuje się przy tym pojęciem „warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury” oraz „przejście na rentę lub emeryturę”, a cały układ warunkujący nabycie prawa do świadczenia odnosi do jednej odprawy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Gramatyczna wykładnia art. 92¹ § 1 k.p. prowadzi do wniosku, że w razie spełnienia przez pracownika wskazanych w przepisie przesłanek, to jest ustania stosunku pracy i przejścia na jedno z alternatywnie wymienionych (w ramach alternatywy nierozłącznej) świadczeń ubezpieczeniowych (emeryturę lub rentę), związanych z odmiennymi ryzykami (utrata zdolności do pracy z przyczyn zdrowotnych i osiągnięciem wieku postrzeganego jako zakończenie aktywności zawodowej), a także w razie spełnienia warunków do obydwu tych świadczeń i jednoczesnego przejścia na oba z nich (na przykład na emeryturę i rentę wypadkową), przysługuje jedna rodzajowo odprawa (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2010 roku, II PZP 1/10, OSNP 2010, nr 17–18, poz. 208). Zaprezentowana w uchwale argumentacja Sądu Najwyższego jest mocno rozczarowująca. Otóż Sąd skoncentrował swoją uwagę wyłącznie na argumentacji gramatycznej i językowej, zupełnie tracąc z pola widzenia istotę i cel tego świadczenia.

Jak już wcześniej wskazano, zarówno w literaturze, jak i judykaturze podkreślano wielokrotnie występujący w odprawie element socjalny, polegający na rekompensowaniu pracownikowi utraty zatrudnienia w związku z zaistnieniem sytuacji życiowych objętych ryzykiem rentowym lub emerytalnym. Funkcją tej odprawy jest złagodzenie skutków materialnych i psychologicznych zmiany statusu z osoby czynnej zawodowo na pobierającą świadczenia długoterminowe z ubezpieczenia społecznego, nierównoważących się z pobieranym wcześniej wynagrodzeniem za pracę (Piankowski 2001, s. 70; Muszalski 2017, pkt. 2; Wrątny 2017, pkt. 1).

Nie odmawiając słuszności stanowisku Sądu Najwyższego przedstawionemu w uchwale z dnia 29 sierpnia 2019 roku, III PZP 3/19, OSNP 2020, nr 4, poz. 32, godzi się jednak zaakcentować, iż z uwagi na ochronną funkcję prawa pracy, cel i socjalny charakter odprawy skoncentrowanie uwagi Sądu wyłącznie na wykładni systemowej i gramatycznej nie wydaje się być zasadne (por. Raczkowski 2015, s. 73 i n.).

3. Ponowne przejście na emeryturę a prawo do nabycia kolejnej odprawy

Sąd Najwyższy kilkakrotnie uznawał, że w związku z ponownym zatrudnieniem po przejściu na emeryturę i ustaniem zatrudnienia po raz kolejny pracownik może nabyć **uzupełniająca**

odprawę emerytalną, jeśli w związku z **uzupełnionym stażem pracy** na mocy **przepisów szczególnych** przysługiwałoby mu prawo do odprawy w wyższej niż pierwotnie wysokości. Ta druga odprawa przysługiwała mu w **ograniczonym zakresie**, tj. w wysokości różnicy pomiędzy kolejną a pierwotną odprawą i wyłącznie jako uzupełnienie odprawy poprzedniej ze względu na spełnienie warunku wymaganego dla otrzymania odprawy w wyższej wysokości. Zgodnie z ówczesnym stanowiskiem Sądu Najwyższego takie rozwiązanie nie było sprzeczne z jednorazowym charakterem świadczenia (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 października 1990 roku, I PR 283/90, LEX nr 1671810; z dnia 17 lutego 2005 roku, II PK 235/04, OSNP 2005, nr 18, poz. 286).

W aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 12 kwietnia 2022 roku, II PSKP 86/21, LEX nr 3404786) zostało wyjaśnione, że okoliczność zatrudnienia w ramach stosunku pracy, przy jednoczesnym pobieraniu świadczenia emerytalno-rentowego, nie przekreśla prawa do odprawy emerytalnej. Zamiana statusu pracownika lub pracownika-rencisty/emeryta na status wyłącznie emeryta, nawet jeśli do nabycia prawa do świadczenia emerytalnego, stwierdzonego decyzją organu rentowego, dochodzi przed podjęciem zatrudnienia u pracodawcy, do którego uprawniony kieruje roszczenie o odprawę emerytalną i bez względu na fakt pobierania tego świadczenia, jest wystarczającą przesłanką do uwzględnienia żądania pracownika (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 grudnia 1993 roku, I PRN 111/93, OSNC 1994, nr 12, poz. 243; z dnia 6 czerwca 2000 roku, I PKN 700/99, OSNAPiUS 2001, nr 15, poz. 486; zob. też *Dzienisiuk* 2022, s. 229 i n.). Zmiana statusu pracownika lub pracownika-emeryta na status wyłącznie emeryta jest przejściem na emeryturę w rozumieniu Kodeksu pracy. Następuje ono zawsze i tylko przez ustanie stosunku pracy. Dopóki bowiem trwa stosunek pracy, osoba posiadające ustalone prawo do emerytury lub pobierająca to świadczenie nie przestaje być pracownikiem. Zmiana statusu prawnego pracownika, również pracownika posiadającego równocześnie niejako podwójny status (pracownika i emeryta), wyraża się w tym, że traci on ten status i staje się emerytem, a przy tym jest to następstwem ustania jego stosunku pracy pozostającego w związku z przejściem na emeryturę. W tym znaczeniu **kilkukrotne przejście pracownika na emeryturę nie jest wykluczone**. Dla tak rozumianego przejścia na emeryturę pozostaje bez znaczenia okoliczność nabycia uprawnień do emerytury przed nawiązaniem stosunku pracy, **chyba że pracownik już wcześniej skorzystał z uprawnienia do takiej odprawy**. Unormowanie ustanowione w art. 92¹ § 2 k.p. oznacza zatem, że pracownik, który otrzymał odprawę emerytalną wskutek ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, nie może ponownie nabyć do niej prawa, przechodząc na emeryturę po rozwiązaniu kolejnego stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 kwietnia 2022 roku, II PSKP 86/21; z dnia 5 czerwca 2007 roku, I PK 58/07, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 9, s. 479; z dnia 2 października 2013 roku, II PK 13/14, „Monitor Prawa Pracy” 2014 nr 2, s. 88–89; z dnia 9 grudnia 2015 roku, I PK 1/15, LEX nr 1959540).

Zgodnie z aktualnie dominującą linią orzeczniczą regulacja art. 92¹ k.p. nie uzasadnia tezy o uprawnieniu pracownika, który pobrał odprawę rentową lub emerytalną w poprzednim zatrudnieniu, prawa do odprawy uzupełniającej w razie ponownego ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę lub emeryturę. Otrzymanie przez pracownika odprawy z tytułu przejścia na rentę z powodu niezdolności do pracy wyklucza nabycie przez tego

pracownika prawa do kolejnej odprawy z tytułu przejścia na emeryturę lub prawa do odprawy uzupełniającej, stanowiącej różnicę wysokości odprawy emerytalnej i wysokości otrzymanej odprawy rentowej (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2010 roku, II PZP 1/10; Prusinowski 2011, s. 155–163).

4. Zatrudnienie u więcej niż jednego pracodawcy

W wyroku z dnia 10 kwietnia 2019 roku (III PK 43/18, LEX nr 2643219) Sąd Najwyższy wyjaśniał z kolei, że zwrot „jednorazowa odprawa” określa dług, jaki pracodawca ma wobec pracownika, w sytuacji spełnienia warunku przejścia na emeryturę (lub rentę). Przymiotnik „jednorazowa” nie ma znaczenia większego niż sam przedmiot („odprawa”). Oznacza to, że odprawa emerytalna jest tylko częścią stosunku pracy pracownika (w sprawie chodziło o pracownika samorządowego). Regulacja ta nie daje zatem podstaw do twierdzenia, że pracodawca pracownika samorządowego jest zwolniony z długu (zapłaty) odprawy emerytalnej, gdy pracownik otrzymał już odprawę emerytalną od innego pracodawcy. Innymi słowy, „zamknięcie” odprawy w danym stosunku pracy z uwagi na jednorazowość wypłaty nie stanowi podstawy dla kreowania normy generalnej (systemowej), że odprawa emerytalna wypłacona przez jednego pracodawcę zwalnia drugiego pracodawcę od wypłaty pracownikowi takiego świadczenia, czyli z jego indywidualnego zobowiązania wobec pracownika.

Jeżeli jednak pracownik pozostający równolegle w więcej niż jednym stosunku pracy przechodzi na emeryturę równocześnie lub kolejno u wszystkich pracodawców, nie jest wykluczone nabycie przez niego prawa do kilku odpraw emerytalnych (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2023 roku, II PSK 100/22, LEX nr 3587083).

W doktrynie prawa pracy zaprezentowany został także taki pogląd, zgodnie z którym pracownik przechodzący na emeryturę kilkukrotnie u różnych pracodawców **ma prawo wyboru pracodawcy zobowiązanego do wypłaty odprawy emerytalnej** (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 stycznia 2001 roku, I PKN 172/00, OSNP 2002, nr 16, poz. 380; z dnia 13 stycznia 2011 roku, III PK 18/10, LEX nr 1120416; Antonów 2003, s. 35 i n.).

W naszej ocenie uzyskanie przez pracownika prawa do odprawy emerytalnej, jeśli jest on zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy, co do zasady nie powinno skutkować wielokrotnym wypłacaniem tego świadczenia. Odprawa emerytalna nie przysługuje pracownikowi przechodzącemu na emeryturę abstrakcyjnie, lecz **przysługuje mu ona u pracodawcy, u którego stosunek pracy tego pracownika ustał w związku z przejściem na emeryturę.**

5. Związek przyczynowo-skutkowy

W wyroku z 12 kwietnia 2018 roku (I PK 17/17, LEX nr 2475060) Sąd Najwyższy skonstatował, że związek między ustaniem stosunku pracy a przejściem na rentę lub emeryturę w orzecznictwie jest ujmowany szeroko. 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.

Odprawa przysługuje zatem 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 (uchwały Sądu Najwyższego: z dnia 4 czerwca 1991 roku, I PZP 17/91, LEX nr 13189; z dnia 19 sierpnia 1992 roku, I PZP 50/92, LEX nr 1671827; z dnia 7 stycznia 2000 roku, III ZP 18/99, LEX nr 38851).

Inny charakter ryzyka socjalnego uzasadnia odmienne podejście do odprawy emerytalnej. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ukształtował się 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1990 roku, I PR 284/90, LEX nr 79947). Jeśli w dacie rozwiązania stosunku pracy pracownik nie osiągnął wieku emerytalnego albo nie spełniał innych przesłanek nabycia prawa do świadczenia emerytalnego, 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.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2011 roku (II PK 149/10, LEX nr 794983) poczyniono bowiem istotne zastrzeżenie, że związek czasowy nie może być „przypadkowy”, ponieważ w takim przypadku nie sposób przyjąć, iż doszło do „przejścia na emeryturę” w rozumieniu art. 92¹ § 1 k.p. Związek przyczynowy istnieje, kiedy rozwiązanie stosunku pracy następuje, ponieważ pracownikowi przysługuje prawo do świadczenia. Możliwa jest również sytuacja zaistnienia związku **czasowo-przyczynowego**, kiedy przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest nabycie prawa do emerytury lub renty i rozwiązanie następuje w chwili przyznania świadczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2020 roku, II PK 37/19).

6. Wysokość odprawy

Wysokość odprawy nabywanej na podstawie przepisów kodeksowych ukształtowana została na poziomie minimalnym, tj. jednomiesięcznego wynagrodzenia i jest niezależna od posiadanego przez pracownika stażu pracy. Istnieje oczywiście możliwość korzystniejszego dla pracownika

ustalenia wysokości odprawy, co w uchwale z dnia 18 marca 2010 roku (II PZP 1/10) potwierdził Sąd Najwyższy, zauważając, że w układach zbiorowych pracy i regulaminach wynagradzania można ukształtować zasady nabywania prawa do tego świadczenia i ustalania jego wysokości w sposób korzystniejszy dla pracowników od wynikającego z art. 92¹ k.p. (por. Prusinowski 2011, s. 155; Dzienisiuk 2016, s. 362; Sadlik 2006, s. 30; Sadlik 2010).

Zgodnie z treścią art. 297 pkt. 1 lit. a k.p. w celu obliczenia odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę na podstawie art. 92¹ k.p. stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Ekwiwalent za urlop obliczany jest z kolei na podstawie § 2 ust. 1 pkt. 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. 2017, poz. 927 tekst jedn.).

Podsumowanie

Odprawa emerytalna (rentowa) jest bez wątpienia świadczeniem o istotnym znaczeniu społecznym, którego celem jest złagodzenie skutków przejścia na świadczenia długoterminowe. Zagadnieniem, które, jak się wydaje, zasługuje na pogłębioną i ponowną refleksję, jest problem jednorodności odprawy, zwłaszcza w kontekście ziszczenia się w odległym odstępie czasowym dwóch różnych ryzyk ubezpieczeniowych.

Teza uzasadniająca odmowę przyznania prawa do odprawy pracownikowi, który przeszedł na rentę z tytułu niezdolności do pracy, a następnie po wielu latach jego stosunek pracy się zakończył z uwagi na przejście na emeryturę, opiera się wyłącznie na wykładni językowej i systemowej z pominięciem argumentów natury celowościowej, co wydaje się nazbyt powierzchowne. W artykule wskazano, że pomimo teoretycznej i pozornej klarowności przepisów, ich praktyczna wykładnia prowadzi do niejednoznacznych rezultatów. Ostatecznie problematyka odprawy emerytalnej i rentowej pozostaje kwestią wymagającą dalszej analizy prawnej, a kto wie, czy nawet nie potencjalnych zmian legislacyjnych.

Bibliografia

- Antonów K. (2003) *Prawo do emerytury*, Kraków.
- Brol R. (1999) *Odpowiedzi na pytania dotyczące prawa pracy*, „Służba Pracownicza”, nr 2.
- Dzienisiuk D. (2016) *Źródła regulacji prawa do odprawy rentowej lub emerytalnej* [w:] L. Florek (red.), *Powszechne a szczególne prawo pracy*, Warszawa.
- Dzienisiuk D. (2022) *Odprawa w związku z przejściem po stałą na emeryturę po podjęciu wypłaty emerytury*, „Zeszyty Prawnicze”, t. 73, nr 1.
- Kamiński K. (2017) *Prawo do odprawy emerytalnej pracowników samorządowych w przypadku rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 k.p.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 12.

- Kucharski P. (2007) *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2006 roku*, II PK 215/05, OSP, nr 9, poz. 98.
- Kucharski P. (2008) *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 roku*, I PK 58/07, OSP, nr 11, poz. 117.
- Liszczyński T. (2004) *Prawo pracy*, Warszawa.
- Muszalski W. (2017) *Komentarz do art. 92¹ Kodeksu pracy* [w:] W. Muszalski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa.
- Nowak M. (2006) *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2005 roku*, II PK 235/04, OSP, nr 1, poz. 9.
- Nowak M., Stefański K. (2011) *Nabywanie prawa do odprawy emerytalnej – wybrane problemy*, „Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego”, nr 1.
- Piankowski M. (2001) *Ochrona pracowniczych świadczeń majątkowych*, Bydgoszcz.
- Prusinowski P. (2011) *Glosa do uchwały SN z dnia 18 marca 2010 r.*, II PZP 1/10. *Powtarzalność prawa do odprawy emerytalnej i rentowej*, „Gdańskie Studia Prawnicze. Przegląd Orzecznictwa”, t. 1.
- Raczkowski M. (2015) *Wykładnia celowościowo-funkcjonalna a jednolitość orzecznictwa. Przykład orzecznictwa w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, „Studia i Analizy SN. Materiały Naukowe”, t. 1.
- Rafacz-Krzyżanowska M. (1996) *Odprawa emerytalna i rentowa*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 3.
- Romer M.T. (2000) *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa.
- Sadlik R. (2006) *Zastosowanie zakładowego układu zbiorowego pracy do członków zarządu spółki kapitałowej*, „Prawo Spółek”, nr 9.
- Sadlik R. (2010) *Odprawa dla pracowników odchodzących na emeryturę lub rentę*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 5.
- Wagner B. (1997) *Wynagrodzenie za pracę*, Warszawa.
- Wagner B. (2001) *Wiek emerytalny jako zdarzenie prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 3.
- Wrątny J. (2001) *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2000 roku*, I PKN 700/00, OSP, nr 12.
- Wrątny J. (2017) *Komentarz do art. 92¹ Kodeksu pracy* [w:] J. Wrątny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa.

Orzecznictwo

- Uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 sierpnia 2019 roku, III PZP 3/19, OSNP 2020, nr 4, poz. 32.
- Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 20 kwietnia 1989 roku, III PZP 6/89, OSNCP 1990, nr 3, poz. 35.
- Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 1991 roku, I PZP 17/91, LEX nr 13189.
- Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1992 roku, I PZP 50/92, LEX nr 1671827.
- Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 1994 roku, I PZP 4/94, OSNP 1994, nr 2, poz. 24.
- Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2000 roku, III ZP 18/99, LEX nr 38851.
- Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2010 roku, II PZP 1/10, OSNP 2010, nr 17–18, poz. 208.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1990 roku, I PR 283/90, LEX nr 1671810.

- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1990 roku, I PR 284/90, LEX nr 79947.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 1993 roku, I PRN 111/93, OSNC 1994, nr 12, poz. 243.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2000 roku, I PKN 700/99, OSNAPiUS 2001, nr 15, poz. 486.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2001 roku, I PKN 172/00, OSNP 2002, nr 16, poz. 380.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2001 roku, I PKN 187/00, OSNP 2002, nr 18, poz. 429.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2005 roku, II PK 235/04, OSNP 2005, nr 18, poz. 286.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 roku, II PK 20/05, OSNP 2006, nr 15–16, poz. 230.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 roku, I PK 58/07, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 9.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2011 roku, III PK 18/10, LEX nr 1120416.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2011 roku, II PK 149/10, LEX nr 794983.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2013 roku, II PK 13/14, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 2.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2015 roku, I PK 1/15, LEX nr 1959540.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2018 roku, I PK 17/17, LEX nr 2475060.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2018 roku, I UK 179/17, LEX nr 2519343.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2019 roku, III PK 43/18, LEX nr 2643219.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2020 roku, II PK 37/19, LEX nr 3089246.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2022 roku, II PSKP 86/21, LEX nr 3404786
- Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2023 roku, II PSK 100/22, LEX nr 3587083.

Akty prawa

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy, Dz.U. 2025, poz. 277 tekst jedn.
- Ustawa z dnia 26 stycznia 1984 roku o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania, Dz.U. 1990, nr 69, poz. 407; nie obowiązuje.
- Ustawa z dnia 24 listopada 1986 roku o zmianie ustawy Kodeks pracy, Dz.U. 1986, nr 42, poz. 201 ze zm.
- Ustawa z dnia 2 lutego 1996 roku o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. 1996, nr 24, poz. 110 ze zm.
- Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Dz.U. 2024, poz. 1631 tekst jedn. ze zm.
- Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy, Dz.U. 2017, poz. 927 tekst jedn.
- Uchwała nr 122 Rady Ministrów z dnia 17 sierpnia 1987 roku w sprawie zasad kształtowania w układach zbiorowych pracy wynagrodzeń i innych świadczeń i uprawnień związanych z pracą w latach 1987–1990, M.P. 1987, nr 26, poz. 206.