

KONFRONTACJE DGP

Przygotował Paulina Szewiola

Pomimo uchwały SN odprawa emerytalna nadal dzieli prawników



ŁUKASZ
CHRUŚCIEL

radca prawny, partner
kierujący biurem Kancelarii
Raczkowski Paruch
w Katowicach



HUBERT
HAJDU CZENIA

adwokat z DLA Piper

Czy wykładnia art. 36 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2014 r. poz. 1202, ze zm.) dokonana przez SN, zgodnie z którą dyscyplinarka nie wyklucza prawa do odprawy emerytalnej, jest właściwa?

Nie Kwestia związku między przejściem na emeryturę a rozwiązaniem stosunku pracy z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych nie jest traktowana jednolicie. Jednak uważam, że powinna decydować wykładnia literalna, która w moim przekonaniu prowadzi do odmiennych wniosków. W mojej ocenie związek, o którym mowa w tym przepisie, nie występuje przy zwolnieniu dyscyplinarnym. Nie chodzi w nim bowiem o samą zależność czasową pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę. Co prawda art. 36 ust. 2 ma treść nieco inną od 92¹ k.p., niemniej uważam, że zwolnienie dyscyplinarne powinno wyłączać prawo do odprawy.

Tak Warto zwrócić uwagę na dwie podstawowe kwestie. Po pierwsze, przesłanka pozbawiająca pracownika prawa do świadczenia przewidzianego w ustawie zawsze powinna być wprost uregulowana. Tymczasem w żadnych normach nie zostało wyłączone prawo do odprawy emerytalnej w razie rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Po drugie, konieczność zaistnienia związku pomiędzy ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę należy rozumieć szeroko, a nie wyłącznie jako wymóg, aby skorzystanie z uprawnień emerytalnych stanowiło przyczynę zakończenia stosunku pracy. Związek ten może mieć przykładowo charakter jedynie czasowy, gdy rozwiązanie stosunku pracy zbiegnie się w czasie z nabyciem prawa do świadczenia, niezależnie od przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Czy SN słusznie wskazał, że w sytuacji gdy popełniony czyn będzie rażący, a jego skutki wyjątkowo dotkliwe dla pracodawcy, wówczas zastosowanie może znaleźć art. 8 k.p., czyli konstrukcja nadużycia prawa?

Nie W tym wypadku SN popada w sprzeczność. Z jednej strony wskazuje, że odprawa emerytalna ma charakter socjalny (niejako nagroda za cały staż pracy) i dlatego zwolnienie dyscyplinarne nie wyklucza prawa do tego jednorazowego świadczenia. Z drugiej strony sygnalizuje, że jednak mogą istnieć takie rażące naruszenia, które uzasadniają nieprzyznanie odprawy. Nie do końca zatem SN jest przekonany co do charakteru tego świadczenia, skoro sposób rozwiązania umowy ma znaczenie.

Tak W sytuacjach skrajnych, gdy waga naruszenia obowiązków pracowniczych w ogólnym odczuciu moralnym będzie przemawiała za nieprzyznaniem pracownikowi jakichkolwiek dodatkowych gratyfikacji, sąd może posłużyć się art. 8 k.p. i stwierdzić, że żądanie określonej kwoty w tej konkretnej sytuacji stanowi nadużycie prawa i jako takie powinno zostać oddalone. Powinny to być jednak przypadki wyjątkowe. Stanowisko SN w tym zakresie jest jak najbardziej prawidłowe.

Czy art. 36 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych i jednocześnie art. 92¹ k.p. wymagają zmian legislacyjnych?

Tak Zdecydowanie tak, wówczas nie byłoby wątpliwości, które rodzą oba te przepisy. Na pewno jeżeli ustawodawca chciałby wyłączyć stosowanie art. 52 k.p., to powinien to wyraźnie zastrzec. Należałoby doprecyzować także kwestię związku, o którym mówiłem na początku.

Nie W mojej ocenie wykładnia obecnie obowiązujących przepisów nie powinna budzić większych wątpliwości, a już zwłaszcza po uchwale składu siedmiu sędziów SN. Nowelizacja zawsze niesie za sobą pewne ryzyko wprowadzenia niejasnej regulacji, która wywoła nowe problemy i kolejne wątpliwości. Skoro doszliśmy już do etapu, w którym wiemy, jak należy stosować wymienione w pytaniu przepisy, to nie warto robić kroku wstecz. © P