

**Wyrok z dnia 7 kwietnia 1999 r.**

**I PKN 643/98**

**Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę z art. 39 KP nie obowiązuje przed osiągnięciem wieku "przedemerytalnego", chociażby wiek ten pracownik przekroczył w okresie wypowiedzenia.**

Przewodniczący: SSN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Maria Mańkowska, Zbigniew Myszka (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 kwietnia 1999 r. sprawy z powództwa Krystyny M. przeciwko Kredyt Bank PBI S.A. w W. o przywrócenie do pracy i nagrodę jubileuszową, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 29 czerwca 1998 r. [...]

1. z m i e n i ł zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Sądu Pracy z dnia 27 marca 1997 r. [...],

2. nakazał Sądowi Okręgowemu w Warszawie zwrot wpłaconego wpisu sądowego od kasacji w kwocie 2830 zł na rzecz strony pozwanej.

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

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 29 czerwca 1998 r. zmienił zaskarżony przez powódkę Krystynę M. wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy dla Warszawy-Pragi z dnia 27 marca 1998 r. [...] w ten sposób, że przywrócił ją do pracy na poprzednich warunkach w pozwanym Banku PBI SA w W., od którego zasądził na jej rzecz kwotę 39000 zł tytułem wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem jej podjęcia w terminie 7 dni od ogłoszenia wyroku. W sprawie tej powódka odwołała się od wypowiedzenia jej umowy o pracę dokonanego przez Polski Bank Inwestycyjny Spółka Akcyjna „C.” w W., kwestionując zgodność rozwiązania stosunku pracy z dyspozycjami

art. 39 KP. Powódce wypowiedziano umowę o pracę w dniu 31 grudnia 1996 r., z terminem rozwiązania stosunku pracy w dniu 31 marca 1997 r., z uwagi na likwidację zajmowanego przez nią stanowiska pracy, spowodowaną wprowadzaniem zmianami organizacyjnymi. Uznając, że strona pozwana udowodniła wskazaną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę i zachowała formalne warunki tego sposobu rozwiązania stosunku pracy, a w dacie wypowiedzenia umowy o pracę powódce brakowało jednego miesiąca do wejścia w dwuletni okres ochrony przed wypowiedzeniem z art. 39 KP - Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo.

Orzekając reformatoryjnie Sąd drugiej instancji wskazał na pogląd Sądu Najwyższego zawarty w wyroku z dnia 19 maja 1992 r., I PRN 19/92, że zakaz wypowiedzenia przewidziany w art. 39 KP obowiązuje także wtedy, gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wprawdzie po osiągnięciu przez pracownika wieku emerytalnego, jednak wypowiedzenie dokonane zostało przez zakład pracy, gdy pracownik tego wieku jeszcze nie osiągnął. Według Sądu drugiej instancji - wypowiadając powódce umowę o pracę miał pracodawca świadomość, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpi już w dwuletnim okresie przedemerytalnym, o jakim stanowi art. 39 KP. Sąd ten uznał, że literalna interpretacja tego przepisu byłaby sprzeczna z intencją ustawodawcy i zasadami współżycia społecznego.

W kasacji pozwanego podniesiono zarzut naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 39 KP, który stanowi jedynie o zakazie wypowiedzenia umowy o pracę w dwuletnim przedemerytalnym okresie ochronnym, ale nie stwarza przeszkód w rozwiązaniu stosunku pracy w tym okresie. Skarżący zakwestionował również niewłaściwe zastosowanie art. 8 KP, (który nie został jednoznacznie powołany przez Sąd drugiej instancji), wskazując, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę nie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, ponieważ skorzystała ona z prawa do wcześniejszej emerytury, przez co nie została pozbawiona środków utrzymania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona, albowiem Sąd drugiej instancji błędnie zinterpretował przepis art. 39 KP. Z treści tego przepisu wynika zakaz wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 2 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwi mu uzyskanie prawa do emerytury

wraz z osiągnięciem tego wieku. Ustanowiony w tym przepisie zakaz związany został wyłącznie z pojęciem wypowiedzenia umowy o pracę, bez względu na to kiedy w wyniku tej czynności prawnej następuje rozwiązanie stosunku pracy. Jest to konstrukcja prawna zakazująca wypowiedzenia umowy o pracę w okresie trwania ochrony przedemerytalnej, która nie sprzeciwia się rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli wypowiedzenie zostało dokonane przed datą obowiązywania zakazu wypowiedzenia. Istota tego zakazu odnosi się zatem do niedopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę w okresie ochronnym, co nie wyłącza możliwości jej rozwiązania w tym okresie, jeżeli w dacie wypowiedzenia pracownik nie był jeszcze objęty zakazem, o którym stanowi art. 39 KP.

Na tle tego przepisu o charakterze szczególnym, który powinien być interpretowany wprost z uwzględnieniem jego wyraźnego brzmienia, żadne względy nie przemawiają za dopuszczalnością odstępowania od interpretacyjnych dyrektyw językowo-logicznych i stosowania wykładni celowościowej, która miałaby prowadzić do rozszerzającej interpretacji tej wyjątkowej normy prawnej. W przypadkach, w których ustawodawca ustanowił szerszą ochronę przed ustaniem stosunku pracy wyraźnie zakazuje się nie tylko wypowiedzenia, ale również rozwiązywania umowy o pracę w określonym okresie ochronnym (np. art. 177 § 1 KP). Tymczasem już literalne brzmienie art. 39 KP wyklucza identyfikowanie wypowiedzenia umowy o pracę z jej skutkiem w postaci rozwiązania stosunku pracy, który następuje z upływem okresu wypowiedzenia (art. 32 § 2 KP). Ustawodawca wyraźnie rozdziela obie te kategorie pojęciowe, co wyklucza przyjęcie, iż z jakichkolwiek powodów pod pojęciem wypowiedzenia umowy o pracę - w art. 39 KP mieści się także jej rozwiązanie. Dlatego nie można utrzymywać - jak uczynił to Sąd drugiej instancji, że rozciągnięcie ochrony przed wypowiedzeniem także na osoby, które w dacie wypowiedzenia jeszcze wieku „przedemerytalnego” nie osiągnęły, a osiągną go dopiero w okresie biegnącego wypowiedzenia i przed rozwiązaniem stosunku pracy - odpowiada intencjom ustawodawcy i nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Rozstrzygające znaczenie ma w art. 39 KP wyłącznie zakaz wypowiedzenia umowy o pracę w wieku „przedemerytalnym”, jeżeli dalszy okres zatrudnienia umożliwia pracownikowi uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem wieku emerytalnego. O zakazie tym decyduje data kalendarzowa, w której zostały spełnione wszystkie wymagania zawarte w art. 39 KP. Zakaz ten nie obowiązuje, jeżeli w dacie wypowiedzenia pracownik nie osiągnął ochronnego wieku „przedemerytalnego”, który przekroczył dopiero w okresie

biegnącego wypowiedzenia lub w dacie rozwiązania umowy o pracę. Skoro w takiej sytuacji pozostawała powódka, której w dacie wypowiedzenia jej umowy o pracę brakowało więcej niż 2 lata do osiągnięcia ochronnego wieku „przedemerytalnego”, o którym mowa w art. 39 KP, to zaskarżony wyrok należało na podstawie art. 393<sup>15</sup> KPC zreformować przez oddalenie jej apelacji od wyroku Sądu pierwszej instancji.

Warto sygnalizować, że interpretacja sprzeciwiająca się zarówno osłabieniu (skróceniu) okresu ochrony stosunku pracy osób w wieku „przedemerytalnym”, jak i rozciągnięciu jej (przedłużeniu) w jakimkolwiek zakresie na osoby, które wieku tego jeszcze nie osiągnęły, była argumentacją zawartą w powołanym przez Sąd drugiej instancji wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1992 r., I PRN 19/92 (niepublikowanego), który wskazał, że zakaz przewidziany w art. 39 KP obowiązuje także wtedy, gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wprawdzie po osiągnięciu przez pracownika wieku emerytalnego, jednak jej wypowiedzenie dokonane zostało przez zakład pracy, gdy pracownik tego wieku jeszcze nie osiągnął. W motywach tego orzeczenia Sąd Najwyższy trafnie podkreślił, że zakaz z art. 39 KP zostaje złamany w każdym przypadku wypowiedzenia umowy o pracę w ochronnym wieku „przedemerytalnym” pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż dwa lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku, a w szczególności także wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje już po osiągnięciu wieku emerytalnego. Takie stanowisko nie dawało żadnych podstaw do przyjęcia, że zakaz z art. 39 KP zostaje naruszony wówczas, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje po osiągnięciu „przedemerytalnego” okresu ochronnego, ale zostało poprzedzone wypowiedzeniem umowy o pracę, dokonany przed rozpoczęciem tego okresu.

Równocześnie - mając na uwadze, że postępowanie w sprawach o roszczenia pracownika ze stosunku pracy jest wolne od opłat sądowych (art. 263 § 1 KP) także dla pozwanego pracodawcy (por. postanowienie składu siedmiu sędziów z dnia 30 listopada 1993 r, I PZP 34/93, OSNCP 1994 z. 5, poz. 96) - Sąd Najwyższy nakazał zwrot wpisu od kasacji nieprawidłowo wpłaconego przez pozwanego.

=====