

Wyrok z dnia 28 marca 2002 r.

I PKN 141/01

Przewidziany w art. 39 k.p. zakaz wypowiedzenia umowy o pracę obejmuje również pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, którym brakuje nie więcej niż 2 lata do osiągnięcia ustawowo obniżonego wieku emerytalnego, jeżeli dalszy okres zatrudnienia umożliwia im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem niższego wieku emerytalnego.

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 marca 2002 r. sprawy z powództwa Jerzego K. przeciwko Hucie Aluminium „K.” Spółce Akcyjnej w K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 27 października 2000 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z dnia 27 października 2000 r. zmienił zaskarżony przez pozwaną Hutę Aluminium „K.” SA w K. wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Koninie z dnia 20 lipca 2000 r., uznając za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę powodowi Jerzemu K., w ten sposób, że oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 100 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony u strony pozwanej od 21 kwietnia 1966 r. W dniu 25 kwietnia 2000 r. pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę z powodu redukcji etatów ze

skutkiem ustania stosunku pracy w dniu 31 lipca 2000 r. Powód przepracował 34 lata w pozwanej Hucie w warunkach szkodliwych dla zdrowia i z tego tytułu w dniu 10 października 2001 r. mógłby przejść na emeryturę. Rozwiązanie umowy o pracę spowodowało, iż powód nie otrzymał zasiłku przedemerytalnego i nagrody jubileuszowej, która przysługiwałaby mu w styczniu 2001 r. i byłaby dużą pomocą w leczeniu niepełnosprawnej córki.

W ramach takich ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że powód mógłby skorzystać z uprawnień emerytalnych na podstawie przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze w związku z art. 32 ust. 4 „ustawy emerytalnej”, przy czym niższy wiek emerytalny dla pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach jest „normalnym wiekiem emerytalnym”, wobec czego powód w okresie dwóch lat przed osiągnięciem właściwego wieku dla swojej grupy zawodowej był objęty szczególną ochroną prawną przed wypowiedzeniem umowy o pracę z art. 39 k.p.

Stanowiska tego nie podzielił Sąd Okręgowy, który argumentował, iż w myśl wytycznych Sądu Najwyższego przez wiek emerytalny należy rozumieć określony w przepisach emerytalnych wiek uprawniający do uzyskania uprawnień emerytalnych w normalnym powszechnym trybie, a nie wiek uprawniający do wcześniejszego przejścia na emeryturę na mocy przepisów szczególnych. W konsekwencji powód nie korzystał z określonej w art. 39 k.p. szczególnej ochrony prawnej przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę. Powód wprawdzie mógłby skorzystać z wcześniejszych uprawnień emerytalnych po ukończeniu 60 lat w związku z regulacją zawartą w § 4 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, jednakże akt ten stanowi *lex specialis* w stosunku do przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. Nr 162, poz. 1118 ze zm.). Przepisów aktu wykonawczego niższej rangi nie można interpretować w sposób sprzeczny z unormowaniami ustawy, w przeciwnym razie pojęcie wieku emerytalnego stałoby się kategorią „ruchomą i relatywną”, wprowadzającą w zakresie przesłanek wypowiedzenia umowy o pracę stan niepewności, który niepodobna zaakceptować (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 1995 r., I PR 33/95, OSNAPiUS 1995 nr 23, poz. 291). W konsekwencji przedemerytalna ochrona określona w art. 39 k.p. obejmuje pracowników, którym

brakuje nie więcej niż 2 lata do osiągnięcia „normalnego” wieku emerytalnego, którym może być niższy wiek emerytalny wówczas, gdy został tak wyraźnie określony w akcie prawnym rangi ustawowej (np. 60 lat dla pracowników kolejowych - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 1997 r., I PKN 227/97, OSNAPiUS 1998 r. nr 11, poz. 326). Inne grupy zawodowe, które są uprawnione do wcześniejszego przejścia na emeryturę na mocy przepisów wykonawczych, przed osiągnięciem „normalnego wieku emerytalnego” nie korzystają z ochrony przewidzianej w art. 39 k.p.

W kasacji pełnomocnik powoda zarzucił Sądowi Okręgowemu błędną interpretację art. 39 k.p. i naruszenie art. 55 ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. Nr 40, poz. 267 ze zm.) oraz § 4 ust. 1 załącznika do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r., domagając się uchylenia zaskarżonego wyroku i przywrócenia powoda do pracy oraz zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych. W ocenie skarżącego Sąd Okręgowy dokonał zawężającej wykładni art. 39 k.p., który zakazywał wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, dla którego wiek 60 lat jest właściwym wiekiem emerytalnym jako dla pracownika zatrudnionego w warunkach szkodliwych dla zdrowia. W szczególności wiek emerytalny 55 lat dla kobiet i 60 lat dla mężczyzn, o którym mowa w § 4 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r., jest normalnym wiekiem uprawniającym do przejścia na emeryturę, tak jak normalnym wiekiem dla pozostałych pracowników jest wiek 60 i 65 lat. Ewidentne naruszenie prawa przez Sąd Okręgowy przemawia za uwzględnieniem kasacji także dlatego, że zaskarżony wyrok pozbawia powoda nagrody jubileuszowej przysługującej mu po przepracowaniu 35 lat w pozwanej Hucie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W myśl art. 39 k.p., pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę 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. Przewidziana w tym przepisie ochrona dotyczy ustawowej gwarancji trwałości zatrudnienia i pewności pozyskiwania środków utrzymania w ramach pracowniczego stosunku pracy w przedemerytalnym okresie potencjalnie zmniejszonych szans na znalezienie nowego zatrudnienia, jeżeli kontynuowane zatrudnienie umożliwia mu uzyskanie uprawnień emerytalnych. *Prima facie* analizowany zakaz

wypowiadania stosunku pracy ma wymiar indywidualny i odnosi się do wieku emerytalnego, którego uzyskanie umożliwi konkretnemu pracownikowi uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Wykładnia celowościowa art. 39 k.p. prowadzi natomiast do wniosku o objęciu ochroną takich pracowników, którzy - będąc w zaawansowanym wieku - nie mają jeszcze prawa do emerytury z ubezpieczenia społecznego, a w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę mogliby mieć trudności w uzyskaniu środków utrzymania z innej pracy, a także w nabyciu uprawnień emerytalnych z uwagi na brak ustawowo wymaganego stażu ubezpieczenia. Równocześnie z przepisu tego wynika, że pracownik osiąga przewidziany w nim wiek emerytalny tylko jeden raz, co oznacza, że ochrona w wieku „przedemerytalnym” nie może być „kategorią ruchomą i relatywną”, która mogłaby wprowadzać stan niepewności co do okresu obowiązywania zakazu wypowiedzenia umowy o pracę w zależności od tego, czy chroniony tym zakazem pracownik skorzysta, czy też nie skorzysta z uprawnień emerytalnych.

Dotychczasowy sposób rozumienia tego zakazu wypowiedzenia umowy o pracę oparty był na upowszechnionym poglądzie, że przez określony w tym przepisie wiek emerytalny należy rozumieć wiek określony w przepisach emerytalnych zezwalający na uzyskanie uprawnień w normalnym trybie. Nie jest nim natomiast wiek, który w świetle przepisów szczególnych daje możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę (por. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 k.p. - OSNCP 1985 nr 11, poz. 164). Jednakże wyłączenie obowiązywania zakazu wypowiedzenia umowy o pracę w okresie 2 lat tzw. wieku przedemerytalnego, jeżeli dalszy okres zatrudnienia umożliwi pracownikowi uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem wieku emerytalnego, konsekwentnie odnoszono do możliwości nabycia prawa do tzw. wcześniejszej emerytury, która - będąc przywilejem niektórych pracowników - nie powinna powodować dla nich ujemnych następstw w sferze stosunków pracy. Takie ujęcie było w pełni uprawnione wówczas, gdy prawo do wcześniejszej emerytury, rozumiane jako szczególne uprawnienie do wcześniejszego skorzystania z uprawnień emerytalnych, było realizowane jako przywilej socjalny (np. przez pracownice po osiągnięciu tzw. normalnego stażu emerytalnego opiekujące się dziećmi szczególnej troski), albo jako prawo honorowe z tytułu uznania szczególnych zasług (np. przez inwalidów wojskowych lub kombatantów) lub poniesienia szczególnych obciążeń (wyrzeczeń) dla kraju (np.

przez byłych żołnierzy zastępczej służby wojskowej przymusowo zatrudnianych w kopalniach węgla kamiennego, kamieniołomach lub w zakładach wydobywania rud uranu). W tych przypadkach możliwość uzyskania wcześniejszych uprawnień emerytalnych zależała od uznania zainteresowanego pracownika, korzystającego ze szczególnego (uprzywilejowanego) „pozapracowniczego” statusu prawnego osoby uprawnionej do skorzystania z prawa do wcześniejszej emerytury. Z przywileju tego nie mogli natomiast skorzystać inni pracownicy zatrudnieni w takich samych grupach zawodowych. W takich relacjach uzasadnione było twierdzenie, że ochrona trwałości stosunku pracy, odnoszona do dwóch lat poprzedzających osiągnięcie powszechnego (normalnego) wieku przedemerytalnego pracowników należących do tej samej grupy zawodowej, nie może stawiać uprzywilejowanych pracowników w mniej korzystnej sytuacji prawnej w stosunku do ogółu pracowników zatrudnionych w tej samej grupie zawodowej.

Zgoła odmienna sytuacja występuje w przypadkach, gdy obniżony wiek emerytalny nie jest przywilejem wynikającym z „pozapracowniczego” statusu prawnego uprawniającego do skorzystania z wcześniejszych uprawnień emerytalnych, ale jest wiekiem ustalonym powszechnie dla określonych kategorii pracowników wykonujących takie prace lub zawody, które według ustawowo potwierdzonych obiektywnych kryteriów łączą się z utratą sprawności psychofizycznej niezbędnej do wykonywania określonej pracy w wieku biologicznym niższym od ogólnego (powszechnego) wieku emerytalnego.

Pojęcie wieku emerytalnego jest ustawową kategorią prawa ubezpieczeń społecznych, co oznacza, że ustawodawca określa w tym dziale prawa wiek emerytalny, którego granice - *de lege lata* - są uwarunkowane nie tylko kategorią płci, ale również rodzajami zatrudnienia, które preferują wykonujących je pracowników do skorzystania z uprawnień emerytalnych w obniżonym wieku emerytalnym, uznanym przez ustawodawcę za normalny wiek emerytalny dla ściśle określonych kategorii zatrudnienia. W obowiązującym stanie prawnym ustawowym wiekiem emerytalnym jest wiek uprawniający do przejścia na emeryturę na podstawie przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń społecznych (Dz.U. Nr 162, poz. 1118 ze zm.). Ustawa ta określa jednolity wiek emerytalny w zależności od płci pracownika wynoszący dla kobiety 60, a dla mężczyzny 65 lat. Równocześnie przejściowo utrzymuje ona (w art. 29-46) możliwość wcześniejszego przejścia na emeryturę przez ubezpieczonych urodzonych przed dniem 1 stycznia

1949 r., którzy spełnią warunki wymagane do nabycia wcześniejszych uprawnień emerytalnych do dnia 31 grudnia 2006 r. przed osiągnięciem tzw. powszechnego wieku emerytalnego. Należą do nich górnicy, pracownicy kolejowi, ale także pracownicy, o których mowa w ustępach 2 i 3 art. 32 tej ustawy zatrudnieni w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Wiek emerytalny dla tych pracowników, rodzaje prac lub stanowisk oraz warunki, na podstawie których osobom wymienionym w ust. 2 i 3 przysługuje prawo do emerytury, ustala się na podstawie przepisów dotychczasowych, które zawiera rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz.U. Nr 8, poz. 43 ze zm.). Aktualnie obowiązująca regulacja ustawowa ostatecznie usuwa zatem kontrowersje niekiedy dostrzeganej kolizji pomiędzy wiekiem emerytalnym określonym w tym akcie wykonawczym w granicach delegacji ustawowej z art. 55 ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. Nr 40, poz. 267 ze zm.), przewidującej określenie rodzaju lub stanowisk pracy oraz warunków, na podstawie których przysługuje prawo do emerytury w określonym wieku niższym niż wiek emerytalny - z terminologią ustawową określającą jednolicie normalny (powszechny) wiek emerytalny (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 1995 r., I PRN 33/95, OSNAPiUS 1995 nr 23, poz. 291). Oznacza to - w ocenie składu orzekającego - że niższy od powszechnego wiek emerytalny pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze jest dla nich normalnym ustawowym wiekiem emerytalnym, a to z kolei sprawia, że tacy pracownicy w okresie 2 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego właściwego dla tych kategorii zatrudnienia korzystają ze szczególnej ochrony prawnej przewidzianej w art. 39 k.p. Innymi słowy, określony w tym przepisie zakaz wypowiedzenia umowy o pracę obejmuje również pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, którym brakuje nie więcej niż 2 lata do osiągnięcia ustawowo obniżonego wieku emerytalnego dla tych kategorii zatrudnionych, jeżeli dalszy okres zatrudnienia umożliwi im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego niższego ustawowego wieku emerytalnego.

Warto podkreślić, że ustawowo obniżonego wieku emerytalnego tych kategorii pracowników nie sposób traktować jako ich przywileju pracowniczego, albowiem obniżenie dotyczy instytucji prawa ubezpieczeń społecznych i wynika z legislacyjnego założenia wcześniejszej utraty sprawności psychofizycznej do wykonywania prac w

szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze ze względu na szczególne uciążliwości związane w wykonywanym zatrudnieniu, co wymaga swoistej kompensacji szczególnych obciążeń pracowniczych w sferze ubezpieczeń społecznych właśnie przez obniżenie dla nich ustawowego wieku emerytalnego. Skoro jednak wcześniejszy wiek emerytalny jest dla takich pracowników „normalnym” ustawowym wiekiem emerytalnym, to korzystają oni z ochrony przewidzianej w art. 39 k.p. tylko jeden raz i tylko wówczas, gdy dalszy okres zatrudnienia w okresie dwóch lat do osiągnięcia obniżonego wieku emerytalnego umożliwia im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Mając powyższe rozważania na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował z mocy art. 393¹² k.p.c.

=====