

Wyrok z dnia 4 listopada 2004 r.

I PK 7/04

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony wyłącznie z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 listopada 2004 r. sprawy z powództwa Anny B. przeciwko Instytutowi Sadownictwa i Kwiaciarstwa w S. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 5 września 2003 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy w Skierniewicach wyrokiem z dnia 20 grudnia 2002 r. przywrócił powódkę Annę B. do pracy w pozwanym Instytucie Sadownictwa i Kwiaciarstwa w S. na ostatnio zajmowane stanowisko kierownika Pracowni Fitopatologii w Zakładzie Ochrony Roślin oraz orzekł o kosztach procesu.

Orzeczenie zapadło po dokonaniu następujących ustaleń faktycznych. Powódka była zatrudniona w pozwanym Instytucie od 1966 r., a od 7 stycznia 1993 r. pracowała na stanowisku kierownika Pracowni Fitopatologii w Zakładzie Ochrony Roślin Sadowniczych. Dnia 24 maja 2002 r. zostało powódce doręczone oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Pracodawca powołał się na dwie przyczyny wypowiedzenia: konieczność zmniejszenia zatrudnienia w Instytucie z przyczyn ekonomicznych wobec zmniejszenia dotacji statutowej przez Komitet Badań Naukowych dla Instytutu na 2002 rok oraz osiągnięcie wieku emerytalnego z prawem do pełnej emerytury. Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” Instytutu Sa-

downictwa i Kwaciarsstwa wyraziła sprzeciw wobec zamiaru rozwiązania umowy o pracę z powódką. Sprzeciw ten został zgłoszony telefonicznie i potwierdzony na piśmie przez Krajową Sekcję Nauki NSZZ „Solidarność”. Dnia 17 czerwca 2002 r. odbyło się kolokwium habilitacyjne powódki. Centralna Komisja do spraw Tytułu Naukowego i Stopni Naukowych zatwierdziła uchwałę Rady Naukowej Instytutu Sadownictwa i Kwaciarsstwa w S. z dnia 7 czerwca 2002 r. o nadaniu stopnia naukowego doktora habilitowanego nauk rolniczych w zakresie ogrodnictwa - ochrony roślin sadowniczych dr Annie B. Zdecydowany sprzeciw przeciwko rozwiązaniu z powódką umowy o pracę wyraziły na piśmie : Związek Sadowników Polskich, Towarzystwo Przyjaciół Instytutu Sadownictwa i Kwaciarsstwa oraz Jacek S. wiceprezes Zarządu Sekcji Krajowej Integrowanej Produkcji Owoców zrzeszającej około 1200 sadowników.

W Instytucie nie miały miejsca zwolnienia grupowe. W 2002 r. otrzymał on mniejszą o około 20% dotację statutową. Dotacja ta stanowi około 50 % przychodów Instytutu. W pozostałej kwocie przychodów mieszczą się „granty” pozyskiwane przez pracowników. Dwadzieścia osób na 320 zatrudnionych wypracowuje te przychody. Inne przychody to: dotacje z Ministerstwa Rolnictwa, europejskie projekty pomocowe, projekty celowe, działalność ogólnotechniczna. Powódka wypracowywała około 150 - 200 tysięcy złotych, co stanowi około 2% tych przychodów. Sama zarabiała 2.000 zł brutto. Utrzymanie całej pracowni fitopatologii to wydatek roczny około 30.000 zł. Od 5 lat ograniczano wydatki Instytutu, wstrzymano wypłatę tzw. trzynastek, odebrano pracownikom telefony komórkowe, co dało oszczędność około 9 tysięcy zł. W tym okresie nie zwalniano pracowników naukowych. W 2001 r. zatrudniono pracownika w Zakładzie Agrotechniki. Zwolnienie powódki zostało dokonane w ramach działań oszczędnościowych. W poprzednim roku wynik finansowy Instytutu wyraził się stratą w wysokości 5 milionów 600 tysięcy zł (w innym fragmencie uzasadnienia, z powołaniem się na zeznania głównego księgowego Sąd podał, że strata w 2001 r. wynosiła 2,1 miliona zł). W Instytucie przeprowadzono wiele remontów, na inwestycje przeznaczono w 2001 r. ponad milion zł. W 2000 r. Rada Naukowa podjęła uchwałę, w której narzucono dyrekcji Instytutu rozwiązywanie umów o pracę z pracownikami, którzy osiągnęli wiek emerytalny. Dyrektor Instytutu wyraziła zgodę na zatrudnienie 3 profesorów mimo osiągnięcia przez nich wieku emerytalnego. Umowy z nimi zostały wypowiedziane po wypowiedzeniu umowy powódce.

W Pracowni, którą kierowała powódka, zatrudnionych jest 13 osób. Powódka nie pozostawiła następcy. Nie ma samodzielnych pracowników, którzy mogliby kontynuować jej pracę. Mimo upływu okresu wypowiedzenia powódka nadal pracuje. W wyniku uzyskania habilitacji przez powódkę Instytut uzyska gratyfikację od Komitetu Badań Naukowych w postaci punktów, z którymi wiążą się środki finansowe dla Instytutu. „Ewenementem” w skali kraju jest rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem w trakcie habilitacji. Powódka źle oceniała pracę dyrekcji, czemu dawała publicznie wyraz. Krytykowała zakup telefonów komórkowych, wystawne obchody 50-lecia Instytutu, przebudowę gabinetów biurowych, zatrudnienie firmy sprzątającej. W 2001r. powódka została nagrodzona przez Ministra Rolnictwa medalem „Zasłużony dla Rolnictwa”.

W ocenie Sądu Rejonowego „nie zaistniała przesłanka wskazana w pkt 1 wypowiedzenia”. Powódka osiągnęła wiek emerytalny dla kobiet. Jest ona znakomitą specjalistką w swojej dziedzinie. Realizuje kilka programów badawczych kilkumiesięcznych i kilkuletnich. Ma duży dorobek naukowy i znakomite kontakty z organizacjami sadowników. To jej nazwisko i sprawdzona fachowość sprawiały, że wiele firm, sadowników, organizacji współpracowało z Instytutem. W ocenie Sądu „zwolnienie powódki to straty finansowe dla Instytutu bezsporne i nie tylko straty finansowe”. Sąd ustalił, że „nie zaistniały wskazane łącznie podstawy rozwiązania umowy o pracę”. Sąd zwrócił uwagę, że odmiennie określono podstawę prawną wypowiedzenia w oświadczeniu pracodawcy (art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.) i w świadectwie pracy (art. 1 ust. 1 tej ustawy).

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 5 września 2003 r. oddalił apelację pozwanego Instytutu od omówionego wyroku. Za trafny został uznany zarzut apelacji „wdawania się Sądu I instancji w ocenę posunięć ekonomicznych pozwanego Instytutu”. Natomiast ocena materiału dowodowego i wnioski z niego wyprowadzone przez Sąd Rejonowy spotkały się z aprobatą Sądu drugiej instancji. Pracodawca nie wykazał, by powódka została zwolniona z przyczyn, o których mowa w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Wskazywanie dopiero w postępowaniu apelacyjnym na mniejszą niż ustalona wielkość dochodów Instytutu „wypracowywaną” przez powódkę zostało uznane za spóźnione. Natomiast podanie jako przyczyny wypowiedzenia osiągnięcia wieku emerytalnego zostało uznane za przejaw dyskryminacji i naruszenie zakazu dyskryminacji ze

względu na płeć lub wiek uregulowanego w art. 11³ k.p. Stanowi to naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę.

Strona pozwana wniosła kasację od tego wyroku, zarzucając naruszenie przepisów postępowania mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy: art. 382, 233 § 1 i 381 k.p.c. przez oparcie orzeczenia na błędnych ustaleniach Sądu pierwszej instancji i niedokonanie własnej oceny wyników postępowania dowodowego i ustaleń będących następstwem tej oceny oraz nieuzasadnioną odmowę rozpatrzenia zgłoszonych przez stronę pozwaną w apelacji nowych faktów i dowodów. Strona pozwana podniosła też zarzut naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie: art. 45 § 1 k.p., „poprzez ustalenie, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę dokonane w dniu 24.05.2002 r. jest nieuzasadnione, albowiem podanie jako przyczyny wypowiedzenia nabycia prawa do emerytury stanowi naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę”, art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw „poprzez ustalenie, że nie było podstaw do zastosowania tego przepisu pomimo ustalenia sądu, że zwolniono w 2002 roku 20 pracowników z przyczyn ekonomicznych” i art. 11³ k.p. przez uznanie, że podanie jako przyczyny wypowiedzenia „osiągnięcie wieku emerytalnego z prawem do pełnej emerytury” stanowi dyskryminację ze względu na płeć i wiek.

W uzasadnieniu kasacji podniesiono, że Sąd drugiej instancji bezzasadnie pominął, że z zeznań świadka B. wynika zmniejszenie zatrudnienia o 20 „etatów”, a w „grupie administracyjnej zmniejszono zatrudnienie o ¼.” Podkreślano także, że potrzeba powołania w apelacji nowych faktów i dowodów powstała dopiero po zapoznaniu się z uzasadnieniem wyroku Sądu pierwszej instancji, gdyż „w trakcie przewodu sądowego pozwany nie mógł przypuszczać, że sąd pierwszej instancji oprze swe rozstrzygnięcie na ustaleniu, że powódka wypracowała określone pieniądze dla Instytutu i zwolnienie jej to straty finansowe i nie tylko.” Podniesiono także, powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 1999 r., I PKN 31/99, oraz poglądy doktryny, że osiągnięcie powszechnego wieku emerytalnego przy jednoczesnym spełnieniu pozostałych warunków nabycia prawa do emerytury stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw. Kluczowe znaczenie dla rozpoznania sprawy powódki miało rozstrzygnięcie, czy wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę było uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Sąd przy rozpoznawaniu kasacji najbardziej istotne było ustosunkowanie się do zarzutu naruszenia tego przepisu. Pracodawca powołał się na dwie przyczyny wypowiedzenia - ekonomiczną, związaną ze zmniejszeniem dotacji uzyskiwanej przez Instytut z Komitetu Badań Naukowych i osiągnięcie przez powódkę wieku emerytalnego oraz prawa do „pełnej emerytury”. Pierwszą z tych przyczyn Sąd uznał za nieudowodnioną, a drugą za niemogącą uzasadniać dokonania wypowiedzenia jako dyskryminującą. Wskazane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny można rozpatrywać łącznie. W takim razie osiągnięcie wieku emerytalnego połączone z nabyciem prawa do emerytury stanowiłoby kryterium wyboru pracownika do zwolnienia przez pracodawcę zmuszonego przez złą sytuację ekonomiczną do zwalniania pracowników. Takie kryterium wyboru może być zaaprobowane. Problem dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia pojawia się wówczas, gdy odpada ekonomiczne uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę. W rozpoznawanej sprawie ustalenie, że w przypadku powódki trudności natury ekonomicznej, z jakimi musiał zmierzyć się pracodawca wobec zmniejszenia dotacji przez Komitet Badań Naukowych, nie uzasadniały jej zwolnienia, nie zostało skutecznie zakwestionowane w kasacji, w szczególności nie podważają go zarzuty naruszenia przepisów postępowania oraz zarzut naruszenia art. 10 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Ekspozuje się w niej dokonywanie zwolnień przez pracodawcę oraz odwołuje się do apelacji, w której zakwestionowano ustaloną w postępowaniu pierwszoinstancyjnym wielkość "wypracowywanego" przez powódkę przychodu Instytutu. Tymczasem jednak o dyskwalifikacji tej przyczyny wypowiedzenia zdecydował brak powiązania zmniejszenia dotacji z koniecznością zwolnienia właśnie powódki, która swoją pracą przyczyniała się (ta okoliczność nie została podważona) do pozyskiwania przez Instytut środków finansowych, będących - poza dotacją - źródłem pokrywania kosztów jego działalności. Można zatem powiedzieć, że w ten sposób została jednocześnie zdyskwalifikowana druga przyczyna wypowiedzenia. Skoro bowiem pogorszenie się sytuacji ekonomicznej nie uzasadniało zwolnienia powódki, to kryterium wyboru pracownika do zwolnienia w postaci uzyskania przez niego innego źródła utrzymania - emerytury jest pozbawione jakiegokolwiek znaczenia. Powódka z innych bowiem przyczyn nie powinna być brana pod uwagę przy dokonywaniu zwolnień z pracy, gdyż trudności ekonomiczne pracodawcy nie mogłyby

zostać w istotnym zakresie zmniejszone na skutek rozwiązania z nią umowy o pracę. Pozostaje jednakże do rozważenia, czy uzyskanie prawa do emerytury (zwykłej) i osiągnięcie wieku emerytalnego uzasadniają - jako jedyna przyczyna - wypowiedzenie umowy o pracę. Sąd Okręgowy zdecydowanie wypowiedział się przeciwko takiej możliwości, uznawszy tak ujętą przyczynę wypowiedzenia za dyskryminującą z uwagi na wiek. Taka radykalna konstatacja jest zbyt daleko idąca. W orzecznictwie Sądu Najwyższego i w doktrynie wypowiedzane były przeciwne poglądy (por. np. wyrok z dnia 21 kwietnia 1999 r., I PKN 31/99, OSNAPiUS 2000 nr 13, poz. 505 i artykuł B. Wagner: Wiek emerytalny jako zdarzenie prawa pracy, PiZS 2001 nr 3 s. 25). W ocenie Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym sprawę, dostateczność uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę, w tym również ocena podanej przez pracodawcę przyczyny pod kątem stosowania praktyk dyskryminacyjnych, nie powinna być dokonywana w oderwaniu od okoliczności konkretnego przypadku. Próba wprowadzenia powszechnie obowiązujących - w tym zakresie - kryteriów może być skazana na niepowodzenie. W sytuacji wysokich wskaźników bezrobocia i dużej liczby osób poszukujących pracy i niemających żadnych źródeł utrzymania dla siebie i swych rodzin, nie można powiedzieć, że dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę umotywowanego osiągnięciem wieku emerytalnego połączonym z uzyskaniem prawa do emerytury jest nieuzasadnione jako oparte na dyskryminujących podstawach. Generalnie ujmując ten problem, należy zauważyć, że sam wiek pracownika nie jest w takim przypadku jedyną okolicznością uzasadniającą wypowiedzenie. Za uzasadniające wypowiedzenie mogą, zwłaszcza w aktualnej sytuacji społeczno-ekonomicznej kraju, być uznane występujące łącznie dwie przesłanki: wiek emerytalny i prawo do emerytury. Wypowiedzenie dokonane wyłącznie z powodu osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego musiałoby być uznane za nieuzasadnione, a do dokonania takiej oceny przydatne są generalne zasady prawa pracy ujęte między innymi w art. 11³ k.p. traktującym o zakazie stosowania praktyk dyskryminacyjnych. Są to jednakże uwagi o charakterze ogólnym i ich poczynienie nie może przesądzać o zasadności lub bezzasadności zarzutów kasacyjnych. Stanowisko zajęte przez Sąd Okręgowy nie zasługuje w pełni na aprobatę, nie prowadzi to jednakże do możliwości uwzględnienia kasacji. Wbrew jej twierdzeniom, wypowiedzenie dokonane wobec powódki słusznie uznane zostało za pozbawione uzasadnienia. Żadna ze wskazanych przez pracodawcę przyczyn ani obie łącznie nie mogą usprawiedliwiać wypowiedzenia umowy dobremu, cenionemu (również przez osoby korzystające z dorob-

ku i usług Instytutu) pracownikowi, który kończy właśnie procedurę habilitacyjną prowadzoną przez pracodawcę. Oświadczenie pracodawcy złożone zostało na dwa-dzieścia kilka dni przed wyznaczonym przez jego organ terminem kolokwium habilitacyjnego. Uzyskanie stopnia doktora habilitowanego pozwoliło powódce na radykalną zmianę jej statusu pracowniczego, na uzyskanie większej stabilizacji zatrudnienia i możliwość pracy do ukończenia 70 lat (por. art.35 ust 2 i art. 37 ust. 2 ustawy z dnia 25 lipca 1985 r. o jednostkach badawczo-rozwojowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 30, poz. 388 ze zm.). Pracodawca nie przedstawił przekonujących argumentów za słusnością swego postępowania, nie udowodnił zatem zasadności wypowiedzenia, natomiast bezsporne okoliczności jego dokonania świadczą o tym, że nosiło ono znamię szykany, co usprawiedliwia roszczenie o przywrócenie do pracy.

Żadna z podstaw kasacji nie mogła być uznana w tej sytuacji za usprawiedliwioną, co uzasadnia jej oddalenie (art. 393¹² k.p.c.)

=====