

**Wyrok z dnia 5 lutego 2004 r.**

**I PK 348/03**

**Wiek emerytalny upoważniający do uzyskania prawa do emerytury górniczej na podstawie art. 34 ust. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353 ze zm.) jest wiekiem emerytalnym w rozumieniu art. 39 k.p., w brzmieniu tego przepisu obowiązującym do 31 grudnia 2003 r.**

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn (sprawozdawca), Józef Iwulski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 lutego 2004 r. sprawy z powództwa Jana T. przeciwko R. Spółce Węglowej Spółce Akcyjnej w R.Ś. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach z dnia 20 marca 2003 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Powód Jan T. żądał przywrócenia do pracy w pozwanej R. Spółce Węglowej SA Kopalni Węgla Kamiennego „H.” w R.Ś. W uzasadnieniu pozwu podał, że przyczyna wypowiedzenia - restrukturyzacja i zmniejszanie zatrudnienia, została określona zbyt ogólnie, a ponadto pozwana dokonywała przyjęć do pracy. Ponadto wskazał, że wiek emerytalny dla pracowników zatrudnionych pod ziemią zgodnie z wymaganiami art. 34 ust. 2 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. Nr 162, poz. 1118 ze zm.) wynosi 50 lat. Oznacza to, że wypowiedzenie narusza art. 39 k.p., ponieważ w dniu wypowiedzenia, tj. 10 października 2001 r., mając ukończone 48 lat był on objęty ochroną przed wypowiedzeniem.

Sąd Rejonowy w Rudzie Śląskiej wyrokiem z 23 maja 2002 r. oddalił powództwo. Sąd Rejonowy ustalił, że powód był ostatnio zatrudniony na stanowisku

nadsztygara. Pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę, podając jako przyczynę wypowiedzenia restrukturyzację zatrudnienia w R. Spółce Węglowej SA i konieczność zmniejszenia zatrudnienia w Kopalni Węgla Kamiennego „H.”. Okres wypowiedzenia upłynął 31 stycznia 2002 r. W dacie wypowiedzenia powód miał 27-letni staż pracy wykonywanej stale i w pełnym wymiarze pod ziemią. Staż ten uprawniał go do przejścia na emeryturę bez względu na wiek. W okresie wypowiedzenia pozwana przyjmowała nowych pracowników, w tym osobę, która po zwolnieniu powoda zajęła jego miejsce. Oceniając zasadność wypowiedzenia Sąd Rejonowy uznał, że wskazana powodowi przyczyna nie jest ogólna i znajduje oparcie w treści ustawy z dnia 26 listopada 1998 r. o dostosowaniu górnictwa węgla kamiennego do funkcjonowania w warunkach gospodarki rynkowej oraz szczególnych uprawnieniach i zadaniach gmin górniczych (Dz.U. Nr 162, poz. 1112 ze zm.). Pozwana musiała przeprowadzić restrukturyzację zatrudnienia, a uznanie posiadania uprawnień emerytalnych za kryterium doboru pracowników do zwolnienia w pierwszej kolejności było zgodne z zasadami współżycia społecznego. Skoro powód w dacie zwolnienia posiadał uprawnienia emerytalne, to nie korzystał on z ochrony określonej w art. 39 k.p.

Powód w apelacji podnosił, że przysługiwała mu ochrona przed wypowiedzeniem określona w art. 39 k.p. Wiek emerytalny dla pracownika zatrudnionego pod ziemią wynosi 50 lat, a on w dniu wypowiedzenia miał ukończone 48 lat. W tej sytuacji posiadanie prawa do emerytury bez względu na wiek nie wyłączało szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę uregulowanej w art. 39 k.p.

Sąd Okręgowy w Gliwicach wyrokiem z 20 marca 2003 r. zmienił zaskarżony wyrok i przywrócił powoda do pracy. Wskazał, że przyjmuje ustalenia Sądu Rejonowego za własne, ale nie podziela jego interpretacji art. 39 k.p. i w związku z tym uznaje apelację za zasadną. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji przeprowadził szczegółowe postępowanie dowodowe ustalając fakty, których żadna ze stron nie kwestionowała. Trafnie ocenił zasadność wypowiedzenia, gdyż restrukturyzacja zatrudnienia była rzeczywiście prowadzona w pozwanej Spółce i stanowiła uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umów o pracę. Podniesiony przez powoda zarzut naruszenia art. 39 k.p. nie został jednak właściwie rozważony przez Sąd pierwszej instancji. Powód w chwili wypowiedzenia mu umowy o pracę miał ukończone 48 lat i posiadał 27 lat stażu pracy wykonywanej stale i w pełnym wymiarze czasu pracy pod ziemią. W jego przypadku, zgodnie z art. 34 ust. 2 w związku z art. 49 ustawy o emeryturach i rentach, wiek emerytalny wynosi 50 lat. Jest to „wiek

emerytalny”, o którym stanowi art. 39 k.p. Nie jest to wiek uprawniający do wcześniejszej emerytury, lecz „normalny” wiek emerytalny. W tym stanie rzeczy w chwili wręczenia wypowiedzenia powód był niewątpliwie chroniony na podstawie art. 39 k.p. Sąd Okręgowy podkreślił, że Sąd Najwyższy w wyroku z 29 lipca 1997 r., I PKN 227/97 (OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 326), zajął analogiczne stanowisko przyjmując, że wiek emerytalny w rozumieniu art. 39 k.p. dla pracownika kolejowego wynosi w odniesieniu do mężczyzn 60 lat. W tej sytuacji orzeczenie Sądu pierwszej instancji musiało zostać zmienione, a zgodnie z art. 45 § 1 i 3 k.p. Sąd Okręgowy mógł orzec tylko o przywróceniu powoda do pracy.

Kasację od powyższego wyroku złożyła pozwana R. Spółka Węglowa, wnosząc o jego zmianę poprzez oddalenie apelacji powoda, ewentualnie o uchylenie zażalonego wyroku i przekazanie sprawy do rozpoznania sądowi drugiej instancji. Jako podstawę kasacji strona skarżąca wskazała naruszenie prawa materialnego, tj. art. 39 k.p. w związku z art. 48 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach, poprzez ich błędną wykładnię. Zdaniem skarżącej powód nie był chroniony przez art. 39 k.p., ponieważ przepis ten dotyczy tak zwanego „powszechnego wieku emerytalnego”. Zakaz wypowiedzenia nie obejmuje więc pracowników, którzy zamierzają przejść na swój wniosek na wcześniejszą emeryturę na podstawie art. 29 i 31 wymienionej ustawy oraz osób, które mogą przejść na emeryturę bez względu na wiek.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Istotą rozpoznawanego sporu jest ustalenie, czy powodowi przysługiwała ustanowiona w art. 39 k.p. ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę w okresie poprzedzającym nabycie przez niego prawa do emerytury górniczej przewidzianej w art. 34 ust. 2 w związku z art. 49 ustawy o emeryturach i rentach. Zdaniem powoda ochrona taka mu przysługiwała. W opinii strony pozwanej nie miał on do niej prawa, ponieważ art. 39 k.p. dotyczy tylko ochrony przed osiągnięciem powszechnego wieku emerytalnego, który w przypadku powoda wynosi 65 lat.

Zgodnie z art. 39 k.p., w brzmieniu obowiązującym do 31 grudnia 2003 r., i z tego względu znajdującym zastosowanie w rozpoznawanej sprawie, pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 2 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Przepis ten ustala dwie prze-

słanki objęcia pracownika przewidzianą w nim ochroną przed wypowiedzeniem. Pierwszą jest wkroczenie w okres dwóch lat poprzedzających osiągnięcie „wieku emerytalnego”, drugą zaś posiadanie stażu emerytalnego umożliwiającego uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem wieku emerytalnego. Proste wyliczenie wskazuje, że chodzi tu o staż wymagany przez przepisy prawa pomniejszony o dwa lata.

W przypadku powoda w grę wchodzi cztery hipotetyczne możliwości uzyskania prawa do emerytury, to jest prawa do: 1) emerytury górniczej bez względu na wiek i zajmowane stanowisko, przysługującej pracownikom urodzonym po 31 grudnia 1948 r., a przed 1 stycznia 1969 r., którzy pracę górniczą wykonywali pod ziemią stale i w pełnym wymiarze czasu pracy przez okres wynoszący co najmniej 25 lat (art. 48 ustawy o emeryturach i rentach); 2) emerytury górniczej przysługującej pracownikowi urodzonemu po 31 grudnia 1948 r., a przed 1 stycznia 1969 r., jeżeli ukończył 50 lat życia, ma okres pracy górniczej wynoszący łącznie z okresami pracy równorzędnej i okresami zaliczanymi do pracy górniczej co najmniej 25 lat (mężczyzna), w tym co najmniej 15 lat pracy górniczej określonej w art. 36 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach oraz nie przystąpił do otwartego funduszu emerytalnego, a określone wyżej warunki do uzyskania emerytury spełni do 31 grudnia 2006 r. i został z nim rozwiązany stosunek pracy (art. 34 ust. 2 w związku z art. 49 ustawy o emeryturach i rentach); 3) emerytury górniczej przysługującej pracownikowi, który ukończył 55 lat, ma okres pracy górniczej wynoszący łącznie z okresami pracy równorzędnej i okresami zaliczanymi do pracy górniczej co najmniej 25 lat (mężczyzna), w tym co najmniej 5 lat pracy górniczej i spełniającemu pozostałe warunki jak w pkt (2) (art. 34 ust. 1 w związku z art. 49 ustawy o emeryturach i rentach); 4) emerytury przysługującej ubezpieczonym urodzonym po 31 grudnia 1948 r., którzy osiągnęli, w przypadku mężczyzn, wiek emerytalny, wynoszący co najmniej 65 lat.

Należy wykluczyć możliwość rozciągnięcia ochrony z art. 39 k.p. na okres poprzedzający nabycie prawa do emerytury górniczej bez względu na wiek (pkt 1). Nie ulega wątpliwości, że w chwili wypowiedzenia powodowi przysługiwało już takie prawo. Sąd Okręgowy ocenił jednak trafnie, że data, w której pracownik uzyskuje prawo do takiej emerytury nie jest datą osiągnięcia wieku emerytalnego w rozumieniu art. 39 k.p. Przepis ten bowiem stanowi o pracowniku, „któremu brakuje nie więcej niż 2 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego”. Nie może więc dotyczyć to sytuacji z art. 48 ustawy o emeryturach i rentach, skoro przesłanką, od której przepis ten uza-

leżnia prawo do emerytury górniczej jest jedynie okres zatrudnienia bez względu na wiek. Z istoty tego unormowania wynika zatem, że wiek emerytalny nie jest przesłanką nabycia prawa do regulowanej w nim emerytury.

Inaczej sprawa przedstawia się w przypadku okresu poprzedzającego uzyskanie prawa emerytury górniczej przysługującej na podstawie art. 34 ust. 2 w związku z art. 49 ustawy o emeryturach i rentach pracownikowi, który ukończył 50 lat, tj. okresu, w którym znajdował się powód w dniu wypowiedzenia umowy o pracę. W tym przypadku ustawa o emeryturach i rentach nazywa wprost wskazany wiek 50 lat wiekiem emerytalnym, używając tym samym określenia jednobrzmiącego z tym terminem użytym w art. 39 k.p. Podstawowa reguła wykładni, nakazująca przyznanie pierwszeństwa wykładni językowej w sytuacji jednoznacznego brzmienia przepisów (*clara non sunt interpretanda*), wskazuje zatem, że okres ten jest objęty rozważaną ochroną. Nie ma podstaw, aby temu samemu określeniu „wiek emerytalny” występującemu w rozważanych przepisach nadawać różne znaczenie. Wniosek ten mogłyby podważyć jedynie istotne względy natury systemowej lub funkcjonalnej. W przekonaniu Sądu Najwyższego względy takie w rozpatrywanym przypadku nie występują. Co więcej, za powyższym wnioskiem przemawiają argumenty o charakterze systemowym i funkcjonalnym przedstawione przez Sąd Najwyższy w wyroku z 29 lipca 1997 r., I PKN 227/97 (OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 326) oraz z w wyroku z 28 marca 2002 r., I PKN 141/01 (Prokuratura i Prawo 2003 nr 2, s. 43), w którym Sąd Najwyższy wprost odniósł się także do rozpatrywanego w niniejszej sprawie zagadnienia wcześniejszego wieku emerytalnego górników i jego znaczenia dla wykładni art. 39 k.p. W tym stanie rzeczy, skoro powód w chwili wypowiedzenia mu umowy o pracę spełniał warunki niezbędne do objęcia go ochroną przed wypowiedzeniem w myśl art. 39 k.p., to wypowiedzenie nastąpiło z naruszeniem prawa, co przesądza o trafności zaskarżonego wyroku.

W uzupełnieniu powyższych uwag należy wskazać, że przyjęcie, iż wiekiem emerytalnym dla powoda jest 50 lat, przy spełnieniu pozostałych warunków wymaganych przez art. 34 ust. 2 w związku z art. 49 ustawy o emeryturach i rentach, oznacza, że nie będzie on już mógł skorzystać ochrony ustalonej w art. 39 k.p. w okresie 2 lat poprzedzających osiągnięcie przez niego kolejnych dat, wyznaczonych przez zdarzenia określone wyżej w pkt 2) i 4), bowiem ochrona ta przysługuje pracownikowi tylko jeden raz (zob. wskazany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z 28 marca 2002 r., I PKN 141/01).

Wobec powyższego Sąd Najwyższy, na podstawie art. 393<sup>12</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====