

Wyrok z dnia 29 września 2005 r.

II PK 19/05

Uzyskanie przez pracownika prawa do emerytury jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 § 1 k.p.) i nie oznacza dyskryminacji pracownika ze względu na wiek (art. 11³ k.p.).

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar (sprawozdawca), Sędziowie SN: Beata Gudowska, Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 września 2005 r. sprawy z powództwa Krystyny S. przeciwko PKP Przewozy Regionalne Spółce z o.o. D. Zakładowi Przewozów Regionalnych w W. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 28 października 2004 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 28 października 2004 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu, w sprawie z powództwa Krystyny S. przeciwko „PKP Przewozy Regionalne” Spółce z o.o. D. Zakładowi Przewozów Regionalnych w W. o przywrócenie do pracy, na skutek apelacji pozwanej, zmienił wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 marca 2004 r. i oddalił powództwo, uznając iż w stanie faktycznym sprawy uzyskanie przez powódkę wieku emerytalnego i nabycie uprawnień do emerytury, niemającej charakteru wcześniejszej - art. 40 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.), uznać należy za skonkretyzowaną i wystarczającą przyczynę wypowiedzenia. Sąd drugiej instancji, przyjmując jako trafne i własne ustalenia dokonane przez Sąd Rejonowy, wskazał że wypowiedzenie uzasadnione

nabyciem przez pracownika prawa do emerytury - nie dyskryminuje tego pracownika, bowiem przyczyną rozwiązania stosunku pracy nie jest osiągnięcie wieku emerytalnego, ale fakt, że po osiągnięciu tego wieku pozyskuje on inne, poza zatrudnieniem, źródło stałego dochodu.

Powyższy wyrok zaskarżył kasacją pełnomocnik powódki i zarzucając naruszenie prawa materialnego - art. 30 § 1 i § 4 oraz art. 11³ k.p., poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie przez przyjęcie, iż osiągnięcie wieku emerytalnego może stanowić samoistną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a nadto że nie stanowi ono dyskryminacji pracownika ze względu na wiek, wniósł o jego uchYLENIE i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 393¹¹ § 1 i 2 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji (jej podstaw) i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeżeli kasacja nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania - tak jak w rozpoznawanej sprawie - (bądź jeżeli taki zarzut okaże się niezasadny).

W związku z reformą ubezpieczeń emerytalno-rentowych i wejściem w życie ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, z dniem 1 stycznia 1999 r. utraciła moc obowiązującą ustawa z dnia 28 kwietnia 1983 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników kolejowych i ich rodzin (Dz.U. Nr 23, poz. 99 ze zm.). Ze względu na potrzebę ochrony praw nabytych (ekspektatyw) sytuacja ubezpieczonych urodzonych przed 1 stycznia 1949 r. została w tej ustawie unormowana odmiennie niż urodzonych po tej dacie. Przepisem wyznaczającym dla tej grupy wiekowej warunki nabycia prawa do emerytury na zasadach powszechnych jest art. 27 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS. Dla pracowników kolejowych ustawodawca przewidział warunki szczególne. Zgodnie z art. 40 ustawy, kolejowa emerytura przysługuje pracownikowi kolejowemu, który osiągnął wiek emerytalny wynoszący dla kobiet 55 lat, a dla mężczyzn lat 60 i ma okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiety i 25 lat dla mężczyzny, w tym co najmniej 15 lat zatrudnienia na kolei. Przepis art. 40 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, jako szczególny, wyłącza zastosowanie do tej kate-

gorii zawodowej ubezpieczonych art. 27. Nabycie prawa do emerytury nie jest zdarzeniem prawnym, które automatycznie prowadzi do przekształcenia statusu formalnego uprawnionego do tego świadczenia z pracowniczego na ubezpieczeniowy. Jednak prawo pracy wiąże z jego osiągnięciem określone konsekwencje prawne. Do najistotniejszych i powszechnych należy utrata prawa do przewidzianej w art. 39 k.p. szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Uchylenie tej ochrony po osiągnięciu przez pracownika wieku emerytalnego i nabyciu prawa do emerytury nie jest równoznaczne z koniecznością rozwiązania z nim stosunku pracy. Ma jednak znaczenie przy wykładni innych przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę - w tym art. 45 k.p. - i ocenie, czy nabycie prawa do emerytury uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę. Za pozytywną odpowiedź na to pytanie przemawiają liczne argumenty rozmaitej natury. Przede wszystkim zmiana przedmiotu ochrony, o której stanowi art. 67 Konstytucji. Zgodnie z tym przepisem, obywatel po osiągnięciu wieku emerytalnego ma prawo do zabezpieczenia społecznego, którego formę i zakres określa ustawa. Ustawą, która określa formę i zakres zabezpieczenia społecznego po osiągnięciu wieku emerytalnego przez pracownika jest ustawa z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Z tą chwilą (nabycia prawa do emerytury) ustaje obowiązek traktowania pracownika jako osoby uprawnionej do zabezpieczenia społecznego z tytułu pozostawania bez pracy (art. 2 ust. 1 pkt 2 lit. b ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 6, poz. 56 ze zm.). Pracownik nie ma obowiązku przejścia na emeryturę i do niego – zasadniczo - należy wybór między kontynuowaniem zatrudnienia a statusem emeryta. Także pracodawca nie ma, w regule, obowiązku rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy z powodu nabycia prawa do emerytury. Nie można jednak odmówić pracodawcy prawa decydowania o dalszej dla niego przydatności pracownika, który - aczkolwiek jedynie formalnie - utracił zdolność do wykonywania pracy. Ma on prawo do realizowania własnej polityki zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lipca 2003 r., I PK 305/02, OSP 2004 nr 12, poz. 150). Za utrwalony w orzecznictwie należy uznać pogląd prawny, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązywania umów bezterminowych. Przyczyna wypowiedzenia musi być rzeczywista, ale nie musi być ani zawniona przez pracownika, ani związana z negatywną oceną jego pracy. Wypowiedzenie uzasadnione nabyciem przez pracownika prawa do emerytury - czy też osiągnięciem wieku emerytalnego, przy spełnieniu pozostałych warunków nabycia prawa do

emerytury - nie dyskryminuje tego pracownika (por. wyrok SN z dnia 21 kwietnia 1999 r., I PKN 31/99, OSNAPiUS 2000 nr 13, poz. 505). Nie tyle bowiem osiągnięcie wieku emerytalnego jest przyczyną rozwiązania stosunku pracy, ale fakt, że po osiągnięciu tego wieku pracownik pozyskuje inne, poza zatrudnieniem, źródło stałego dochodu. O dyskryminacji możnaby zasadnie mówić tylko w przypadku odmiennego, nieusprawiedliwionego rodzaju pracy, traktowania pracowników w ramach tej samej grupy wiekowej. Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że osiągnięcie wieku emerytalnego nie tylko zwykłego, powszechnego i szczególnego, ale w pewnych okolicznościach nawet wcześniejszego, stanowi usprawiedliwione społecznie kryterium doboru pracowników do zwolnienia. Nie można również uznać, że zaskarżony wyrok oczywiście narusza przepisy prawa materialnego wskazane w kasacji jako jej podstawa, zwłaszcza zaś art. 11³ k.p., ustanawiającego zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania polityczne i religijne oraz przynależność związkową. Pominąwszy bowiem okoliczność, że skarżąca nie wykazała, iż tego rodzaju naruszenie nastąpiło, to także przy wniesieniu w stan faktyczny i prawny sprawy nie można go dostrzec. Dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ k.p. jest nierówne traktowanie wobec prawa pracowników ze względu na odrębności wymienione w tym przepisie, a więc na przykład ze względu na wiek, co - zdaniem powódki - miało miejsce w stosunku do niej. Poza tym zasada niedyskryminacji oznacza zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup osób z przyczyn uznanych za dyskryminujące. W przedmiotowej sprawie wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie miało takiego charakteru.

Mając powyższe na względzie, stosownie do art. art. 393¹² k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====