

Wyrok z dnia 9 lutego 2006 r.

II PK 159/05

Ochrona wynikająca z art. 72 § 3 w związku z art. 72 § 2 k.p. nie dotyczy nabycia prawa do wcześniejszej emerytury na podstawie art. 29 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.).

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Beata Gudowska (sprawozdawca), Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 9 lutego 2006 r. sprawy z powództwa Urszuli G. przeciwko Urzędowi Miejskiemu w Ś. o odprawę emerytalną i wynagrodzenie, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 10 lutego 2005 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Urszula G., po sprecyzowaniu żądania w piśmie procesowym z dnia 16 grudnia 2003 r., wniosła o zasądzenie odprawy emerytalnej w kwocie 39.000 zł i wynagrodzenia w kwocie 41.166 zł za czas gotowości do pracy po odwołaniu jej z funkcji sekretarza miejskiego, domagając się obu należności z odsetkami ustawowymi od dnia 18 grudnia 2003 r. W uzasadnieniu żądania odprawy podała, że od dnia 10 września 2003 r. uzyskała emeryturę, a co do żądania wynagrodzenia za gotowość do pracy na podstawie art. 81 § 1 k.p. wskazała na ochronę z art. 72 § 3 k.p. w związku z art. 39 k.p. i zarzuciła brak ze strony pracodawcy propozycji odpowiedniego zatrudnienia w okresie ochronnym.

Pozwany uznał co do zasady żądanie odprawy emerytalnej, a w odniesieniu do żądania wynagrodzenia za gotowość do pracy zarzucił, że wcześniejsza emerytura na podstawie art. 29 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o

emeryturach i rentach z FUS nie wchodzi w zakres ochrony z art. 72 § 3 k.p. w związku z art. 39 k.p.

Wyrokiem z 30 listopada 2004 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Świdnicy oddalił powództwo o wynagrodzenie jako niezasadne i umorzył postępowanie w zakresie odprawy emerytalnej wobec zapłaty tego świadczenia przez pozwanego i cofnięcia roszczenia. Sąd ten ustalił, że powódka w 1998 r. została zatrudniona w Urzędzie Miejskim w Ś. na stanowisku sekretarza miejskiego na podstawie powołania przez Radę Miejską. W dniu 28 listopada 2002 r. Rada podjęła uchwałę o odwołaniu powódki z funkcji sekretarza. Burmistrz zwolnił powódkę z pełnienia obowiązków w okresie wypowiedzenia, to jest do dnia 28 lutego 2003 r. Powódka otrzymała świadectwo pracy z informacją, że stosunek pracy ustał „na skutek odwołania z funkcji (art. 70 § 1 i 2 Kodeksu pracy i art. 18 ust. 2 ustawy z 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym)”. Jej wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 6.567,64 zł.

Sąd Okręgowy zgodził się ze stanowiskiem pozwanego, że ochrona stosunku pracy odnosi się do zwykłego wieku emerytalnego (60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn), stąd wnioskodawczyni (urodzonej w dniu 10 września 1948 r.) nie przysługiwała ochrona z art. 39 i 72 § 3 k.p. Po ustaniu zatrudnienia powódka nie podjęła zresztą żadnych „przedsięwzięć”, które wskazywałyby na jej zamiar przejścia na emeryturę, czym „utwierdzała” byłego pracodawcę, że nie doszło do naruszenia art. 39 k.p., choć wnioszek o emeryturę złożyła w dniu 16 lipca 2003 r.

W apelacji powódka zarzuciła naruszenie art. 39 k.p. i art. 72 § 3 k.p., przez przyjęcie, że przy rozwiązywaniu stosunku pracy pracodawca powinien mieć na względzie jedynie osoby w tzw. wieku emerytalnym powszechnym, to jest wynoszącym 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn oraz art. 328 k.p.c., przez niewyjaśnienie podstawy prawnej stanowiska Sądu pierwszej instancji stwierdzającego, że w przypadku powódki przepis art. 39 k.p. nie miał zastosowania.

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 10 lutego 2005 r. oddalił apelację. Uznał, że powódka nie osiągnęła wieku emerytalnego, który dawałby jej ochronę na podstawie art. 72 § 3 k.p. i art. 39 k.p., gdyż przyjął, iż art. 39 k.p. w brzmieniu aktualnym dla

sprawy, a więc sprzed zmiany wprowadzonej od dnia 1 stycznia 2004 r. (Dz.U z 2003 r. Nr 213, poz. 2081), dotyczy zwykłego wieku emerytalnego, a nie wcześniejszego wieku emerytalnego przewidzianego w art. 29 ustawy emerytalnej. Podkreślił, że wiek emerytalny w rozumieniu przepisów prawa pracy pracownik osiąga tylko jeden raz i jest to - w rozumieniu przepisów z zakresu ubezpieczenia społecznego - zwykły wiek emerytalny, a niższy tylko wtedy, gdy jest przewidziany dla niektórych grup ubezpieczonych pracujących w warunkach charakteryzujących się szczególną uciążliwością. Za bezzasadne uznał żądanie wynagrodzenia za gotowość do pracy, wynikające z art. 81 §1 k.p., gdyż stosunek pracy powódki ustał z końcem lutego 2003 r., a powódka nie wykazała, że pozostawała w stanie gotowości do pracy.

Skarga kasacyjna wniesiona przez powódkę została oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 39 k.p. i art. 72 § 2 i 3 k.p. w związku z art. 29 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, polegającą na przyjęciu, że przy rozwiązywaniu stosunku pracy pracodawca powinien mieć na względzie wyłącznie osoby w tzw. wieku emerytalnym powszechnym, tj. 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn; art. 72 § 2 i 3 k.p. w związku z art. 72 § 4 k.p., przez uznanie, że obowiązek zapewnienia pracownikowi innej, odpowiedniej pracy stanowi jedynie ofertę pracodawcy, a jej brak rodzi tylko roszczenia o charakterze cywilnoprawnym i nie ma wpływu na bieg terminu do rozwiązania stosunku pracy nawiązanego na podstawie powołania. Skarga kasacyjna została oparta także na podstawie naruszenia przepisów postępowania, a to art. 101 w związku z art. 203 § 2 k.p.c., przez niewłaściwe zastosowanie w sytuacji uznania przez pozwaną roszczenia co do zasady, bez jednoczesnej zapłaty lub zaoferowania dłużnej sumy.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i jego zmianę przez zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 41.166 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 18 grudnia 2003 r. do dnia zapłaty, ewentualnie o jego uchylenie w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Uzasadniając wniosek o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej, skarżąca wskazała na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne w zakresie wykładni przepisów art. 39 k.p. i art. 72 § 3 k.p. w związku z art. 29

ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, czy ochrona, o której mowa w tych przepisach dotyczy tylko zasadniczego wieku emerytalnego, tj. 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn, czy też odnosi się do innych przypadków uprawniających „nabycie” prawa do emerytury. Według skarżącej, wątpliwości budzi również wykładnia i zastosowanie art. 101 w związku z art. 203 § 2 k.p.c.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Powództwo oparte na podstawie art. 39 k.p. wiązało się z koniecznością rozstrzygnięcia, czy osiągnięty przez kobietę wiek 55 lat jest wiekiem emerytalnym, przed którego ukończeniem objęta jest ona przewidzianą w tym przepisie ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Należy zaznaczyć, że w stanie prawnym miarodajnym dla oceny roszczenia powódki art. 39 k.p. stanowił, iż 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. Przejściowo, w okresie od dnia 1 stycznia do dnia 1 czerwca 2004 r., z mocy art. 1 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081), przepis ten uzyskał brzmienie, zgodnie z którym „pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 2 lata do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych”. Wątpliwości powstające przy wykładni tego przepisu rozstrzygnął ustawodawca, przywracając od dnia 1 czerwca 2004 r. treść art. 39 k.p. w brzmieniu z 1975 r., z tą jedynie zmianą, że poszerzył okres ochrony przed wypowiedzeniem z 2 do 4 lat do osiągnięcia wieku emerytalnego. Zmiana ta rozwiązała problemy interpretacyjne i zaktualizowała upowszechniony dotychczas i przyjęty przez Sąd drugiej instancji sposób jego rozumienia, oparty na poglądzie, że chodzi w nim o wiek określony w przepisach emerytalnych, zezwalających na uzyskanie prawa do emerytury w normalnym trybie, w tzw. wieku ustawowym (por. uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 1995 r., I

PRN 33/95, OSNAPUS 1995 nr 23, poz. 291 oraz uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 1976 r., I PZP 14/76, OSNC 1976 nr 11, poz. 242).

Pogląd ten, najściślej ograniczający zakres podmiotów chronionych przed wypowiedzeniem umowy o pracę, znajdował oparcie w przepisach z zakresu ubezpieczeń społecznych obowiązujących przed dniem 1 stycznia 1999 r., według których prawo do tzw. emerytury wcześniejszej traktowane było jako przywilej wynikający z okoliczności sytuujących się poza stosunkiem pracy, takich jak wychowywanie niepełnosprawnych dzieci czy „kombatanctwo”, dające uprawnionym wybór, tj. możliwość skorzystania z wcześniejszego przejścia na emeryturę. Ta możliwość rzeczywiście - co podkreślano w przytoczonych orzeczeniach Sądu Najwyższego - uzasadniała obawę relatywizacji ochrony przedemerytalnej przez niemożność ścisłego określenia daty początkowej okresu ochronnego, jak też prowadziła do nierównego traktowania pracowników zatrudnionych w tej samej grupie zawodowej. Na tle nowej regulacji 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.) argument ten utracił jednak swój rygoryzm, co Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z dnia 28 marca 2002 r. (I PKN 141/01, OSNP 2004 nr 5, poz. 86), twierdząc, że 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 dla tej kategorii zatrudnionych, jeżeli dalszy okres zatrudnienia umożliwia im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem niższego wieku emerytalnego.

W obowiązującym stanie prawnym ustawowym wiekiem emerytalnym uwzględnianym w art. 39 k.p. jest - uwzględniając te poglądy judykatury - wiek uprawniający do przejścia na emeryturę na podstawie przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, która określa jednolity wiek emerytalny zależny tylko od płci pracownika (kobieta - 60 lat, mężczyzna - 65 lat) oraz wiek uprawniający do 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 powszechnego wieku emerytalnego - przewidziany w art. 30 do 46 ustawy. Chronionymi przed wypowiedzeniem na 2 lata przed osiągnięciem wieku określonego w tych przepisach są górnicy, pracownicy kolejowi, ale także pracownicy zatrudnieni w szczególnych warunkach lub w szcze-

gólnym charakterze, o których mowa w ustępach 2 i 3 art. 32 tej ustawy. Wiek emerytalny dla tych pracowników, rodzaje prac lub stanowisk oraz warunki, na podstawie których przysługuje im prawo do emerytury, ustala się na podstawie przepisów dotychczasowych, zawartych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Obniżony wiek emerytalny, wynikający z wykonywania pracy w szczególnych warunkach nie jest więc przywilejem wynikającym z sytuacji niezwiązanych z pracą, lecz z wiekiem ustalonym powszechnie dla określonej kategorii pracowników wykonujących te same prace lub zawody, wyróżnionych według obiektywnych kryteriów ustawowych. Obowiązująca regulacja ustawowa usuwa zatem ostatecznie dostrzeganą niekiedy kolizję między wiekiem emerytalnym, określonym 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.), a terminologią ustawową, określającą jednolicie powszechny wiek emerytalny (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 1995 r., I PRN 33/95, OSNAPUS 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 KP.

W tym kontekście skarżąca nieprawidłowo odczytuje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2002 r. (I PKN 141/01), twierdząc na jego podstawie, że ochrona określona w art. 72 § 3 w związku z art. 39 k.p. rozciąga się również na pracowników urodzonych przed 1 stycznia 1949 r. uprawnionych do wcześniejszego przejścia na emeryturę nie ze względu na rodzaj zatrudnienia, lecz tylko ze względu na wiek i ogólny staż pracy. Nietrafnie także dopatruje się tu rozbieżność w związku z uchwałą Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r. (II PZP 10/85). Wyroku z dnia 28 marca 2002 r. nie należy rozumieć jako zrównanie sytuacji pracownika, który może przejść na tzw. wcześniejszą emeryturę na podstawie art. 29 ustawy emerytalnej z sytuacją, w której pracownik nabywa prawo do emerytury wcześniejszej ze względu na pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Obniżony wiek emerytalny określony w art. 29 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu

Ubezpieczeń Społecznych nie jest bowiem wiekiem ustalonym ustawowo jako wiek emerytalny dla ściśle określonej kategorii zatrudnienia. Tym samym nie można zrównywać w uprawnieniach do ochrony płynącej z omawianego przepisu pracowników, którzy przechodząc na tzw. wcześniejszą emeryturę, nadal korzystają ze szczególnego przywileju socjalnego. Nie ma żadnych racjonalnych przesłanek, które pozwalałyby na traktowanie ochrony przed wypowiedzeniem w okresie dwu lat przed ukończeniem takiego wcześniejszego wieku emerytalnego, gdyż powstawałby stan niepewności co do okresu obowiązywania zakazu wypowiedzenia umowy o pracę w zależności od tego, czy chroniony tym zakazem pracownik skorzysta z wcześniejszych uprawnień emerytalnych w wieku 50 lat - kobieta i 60 lat mężczyzna, gdyż może skorzystać z prawa przejścia na emeryturę także po osiągnięciu tego wieku. Nie jest to bowiem „normalny” ustawowy wiek emerytalny (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 1997 r., I PKN 227/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 326, z dnia 21 stycznia 2003 r., I PK 97/02, niepublikowany, z dnia 25 lipca 2003 r., I PK 305/02, niepublikowany i z dnia 5 lutego 2004 r., I PK 348/03, niepublikowany). Za bezzasadne więc należy uznać twierdzenie skarżącej, że w sprawie występowało istotne zagadnienie prawne wynikające z wykładni przepisów wywołujących rozbieżności w orzecznictwie.

Jest bezsporne, że powódka przeszła na emeryturę na podstawie art. 29 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a więc po spełnieniu przesłanek uprawniających ubezpieczonych urodzonych przed dniem 1 stycznia 1949 r. do przejścia na emeryturę bez osiągnięcia wieku emerytalnego określonego w art. 27 tej ustawy. Wyklucza to zastosowanie art. 39 k.p. i zwalnia pracodawcę z obowiązku wynikającego przepisu z art. 72 § 2 i 3 k.p. W związku z tym za bezzasadny należy uznać zarzut naruszenia art. 72 § 2 i 3 k.p. oraz art. 72 § 4 k.p. jako pozostający w ścisłej zależności z objęciem pracownika ochroną wynikającą z art. 39 k.p.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c.).

=====