

Wyrok z dnia 16 lipca 2008 r.

I PK 11/08

Ochrona przewidziana w art. 39 k.p. nie dotyczy nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego.

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 16 lipca 2008 r. sprawy z powództwa Ireny P. przeciwko Zarządowi Budynków Miejskich i Towarzystwu Budownictwa Społecznego Spółce z o.o. w G. o zapłatę wynagrodzenia, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach z dnia 6 czerwca 2007 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Powódka domagała się przywrócenia do pracy na dotychczasowe stanowisko pracy oraz zasądzenia na jej rzecz od pozwanego kwoty 8.100,00 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach wyrokiem z 8 marca 2007 r. oddalił powództwo w całości i odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu. Wydając to orzeczenie Sąd ustalił i przyjął za bezsporne następujące okoliczności faktyczne. Powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 czerwca 1991 r. na pełnym etacie na stanowisku inspektora. Powódka z powodu choroby była niezdolna do pracy i nieobecna w pracy w okresie od 1 października 2004 r. do 27 czerwca 2005 r., a następnie w kolejnym roku kalendarzowym od 23 lutego 2006 r. do 21 listopada 2006 r. pobierając w tym ostatnim okresie od dnia 24 sierpnia 2006 r. świadczenie rehabilitacyjne. Pismem z dnia 21 listopada 2006 r., pozwany złożył powódce oświadczenie, iż z dniem 22 listopada 2006 r. rozwiązuje z nią bez zachowania okresu wypowiedzenia

umowę o pracę zawartą w dniu 1 czerwca 1991 r. z uwagi na fakt, iż jej nieobecność w pracy trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku, tj. w oparciu o przepis art. 53 § 1 pkt 1b k.p. W końcu za bezsporne Sąd przyjął, że powódka w dacie rozwiązania umowy o pracę miała skończone 54 lata i posiadała ponad 38 lat składowego i nieskładowego okresu pracy. Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd uznał roszczenie powódki za bezzasadne wskazując, że powódka nie kwestionowała, ani przeprowadzenia przez pracodawcę w sposób prawidłowy trybu konsultacji związkowej, ani ziszczenia się przesłanek z art. 53 § 1 pkt 1b k.p. uprawniających do rozwiązania z nią stosunku pracy w tym trybie. Spór w sprawie pomiędzy stronami sprowadzał się do tego, czy powódka podlegała ochronie wskazanej w art. 39 k.p. Mianowicie powódka podnosiła, iż do uzyskania uprawnień emerytalnych brakuje jej 3 miesiące (wcześniejsza emerytura w wieku 55 lat), a pozwana to stanowisko kwestionowała. W ocenie Sądu Rejonowego powódka takiej ochronie nie podlegała, albowiem przepis art. 39 k.p. przewiduje ochronę pracowników w wieku przedemerytalnym tylko wtedy, gdy rozwiązanie umowy o pracę poprzedzone było wypowiedzeniem, a umowa o pracę z powódką została rozwiązana w trybie art. 53 § 1 pkt 1b k.p., tj. po upływie okresu ochronnego, który trwał dłużej niż łączny okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku z tytułu niezdolności do pracy oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Rozwiązanie stosunku pracy na tej podstawie i przy bezspornym dalszym nieodzyskaniu zdolności do pracy następuje bez wypowiedzenia. Dodatkowo Sąd pierwszej instancji podniósł, że powołany przepis art. 39 k.p. przewiduje czteroletnią ochronę przed wypowiedzeniem, przed osiągnięciem wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia pracownikowi uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Z kolei zgodnie z przepisami ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o rentach i emeryturach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353 ze zm.) wiek emerytalny dla kobiet wynosi obecnie 60 lat. Biorąc pod uwagę, iż powódka już po rozwiązaniu z nią umowy o pracę, tj. 1 marca 2007 r. ukończyła dopiero 55 lat, także z tego powodu przepis art. 39 k.p. nie mógłby być zastosowany.

W wyniku apelacji powódki Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach przyjmując ustalenia Sądu pierwszej instancji za własne, podzielając także wykładnię zastosowanych przez Sąd Rejonowy przepisów prawa, wyrokiem z dnia 6 czerwca 2007 r. oddalił apelację.

Od powyższego rozstrzygnięcia powódka wniosła skargę kasacyjną zaskarżając wyrok w całości. Zarzuciła Sądowi Okręgowemu naruszenie prawa materialnego przez przyjęcie, że art. 53 k.p. mógł stanowić w odniesieniu do powódki podstawę rozwiązania stosunku pracy - naruszenie prawa materialnego, a w szczególności art. 39 k.p. przez nieuprawnione przyjęcie, że przepis ten nie chroni pracowników, którym brakuje 4 lata do skorzystania ze świadczenia przedemerytalnego.

Uzasadniając wskazane wyżej podstawy skargi kasacyjnej powódka przedstawiła zagadnienie prawne, czy przewidziany przez art. 39 k.p. czteroletni okres ochronny dotyczy wyłącznie osób uzyskujących prawo do emerytury, czy również osób, które uzyskują prawo do świadczenia przedemerytalnego. Ponadto wskazała, że sporną kwestią jest także to, czy przewidziany przez art. 39 k.p. czteroletni okres ochronny dotyczy również osób, które uzyskują prawo do wcześniejszej emerytury. W ocenie Sądu przepis ten dotyczy wyłącznie osób, którym brakuje czterech lat do osiągnięcia wieku emerytalnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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 uprawniają 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. 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 2008 r., przed osiągnięciem tzw. powszechnego wieku emerytalnego.

Powódka należała do grupy ubezpieczonych urodzonych po dniu 31 grudnia 1948 r., a przed dniem 1 stycznia 1969 r., która na podstawie art. 46 ustawy o eme-

ryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych posiadała prawo do nabycia świadczenia w postaci emerytury wcześniejszej określonej w art. 29 powołanej ustawy albo emerytury na warunkach powszechnych określonej w art. 27 tejże ustawy.

Zestawiając powołane wyżej przepisy art. 27 i 29 wskazać należy, że jedynie ten pierwszy w swojej treści definiuje pojęcie „wiek emerytalny”; przepis ten określa go dla kobiet jako wynoszący co najmniej 60 lat. Z kolei art. 29 jedynie na zasadzie wyjątku stwarza dla wskazanej wyżej grupy ubezpieczonych uprawnienie przejścia na emeryturę pomimo nieosiągnięcia wieku emerytalnego określonego w art. 27, w przypadku kobiet - po osiągnięciu wieku 55 lat. Mając na względzie wskazaną wyżej relację zachodzącą pomiędzy powołanymi przepisami ustawy emerytalnej oraz treść art. 39 k.p., który posługuje się pojęciem osiągnięcia wieku emerytalnego wskazać należy, że nie istnieje w niniejszej sprawie sporna kwestia ujęta w skardze kasacyjnej jako zagadnienie prawne, czy przewidziany przez art. 39 k.p. czteroletni okres ochronny dotyczy również osób, które uzyskują prawo do wcześniejszej emerytury. W niniejszym stanie faktycznym skład orzekający podzieliła pogląd Sądu drugiej instancji, że przepis art. 39 k.p. miałby zastosowanie w stosunku do powódki, gdyby brakowało jej cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego ustalonego zgodnie z art. 27 ustawy emerytalnej. Zgoła odmienna sytuacja występowałaby w przypadku, gdyby obniżony wiek emerytalny nie był przywilejem nadanym na podstawie art. 46 w związku z art. 29 ustawy emerytalnej, ale był 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. Innymi słowy, gdyby powódka należała do grupy pracowników zatrudnionych w górnictwie, kolejnictwie, a także o których mowa w ustępach 2 i 3 art. 32 tej ustawy, tj. zatrudnionych 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.). Mając na uwadze, że wiek emerytalny tych kategorii pracowników został ustawowo

obniżony, nie sposób go traktować jako 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. W niniejszej sprawie powódka nie mogła skorzystać ze wcześniejszej emerytury na wskazanej podstawie, bowiem jej uprawnienie wypływało z art. 29 ustawy emerytalnej i było przywilejem pracowniczym niezwiązanym z rodzajami zatrudnienia, lecz tylko było zależne od kategorii płci i przedziału wiekowego ubezpieczonego pracownika.

Przechodząc do drugiej kwestii podniesionej w skardze kasacyjnej, sprowadzającej się do pytania, czy przewidziany przez art. 39 k.p. czteroletni okres ochronny dotyczy wyłącznie osób uzyskujących prawo do emerytury, czy również osób które uzyskują prawo do świadczenia przedemerytalnego, wskazać należy, że powyższe instytucje wzajemnie się wykluczają. Kodeksowa ochrona przedemerytalna zawarta w art. 39 k.p. stanowi zakaz wypowiedania umów pracownikom, którym brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, z kolei świadczenie przedemerytalne skierowane jest do ubezpieczonych, którzy już nie są zatrudnieni i stanowi pomost między okresem zatrudnienia a uzyskaniem emerytury. Innymi słowy jest elementem zabezpieczenia społecznego do czasu nabycia prawa do emerytury w stosunku do ubezpieczonych, którzy spełniają warunki ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. Nr 120, poz. 1252 ze zm.). Ustawa ta w art. 2 w sześciu punktach w sposób wyczerpujący wylicza kategorie osób, którym przysługuje prawo do świadczenia przedemerytalnego. Część przesłanek powstania tego uprawnienia powtarza się; są to przesłanki dotyczące wieku osoby uprawnionej („przedemerytalnego”) i stażu pracy, okresu zatrudnienia w danym zakładzie pracy albo pobierania renty z tytułu niezdolności do pracy oraz okresu opłacania składek na ubezpieczenie społeczne. Wymienione przesłanki można określić jako dotyczące samego uprawnionego. Jego dotyczy też wymóg dalszego pozostawania bez pracy, mimo wcześniejszego wykorzystania prawa do zasiłku dla bez-

robotnych (art. 2 ust. 3 ustawy). Jednak warunkiem najbardziej charakterystycznym dla uzyskania świadczenia przedemerytalnego jest wystąpienie określonej w ustawie przyczyny zakończenia stosunku pracy. Przepis art. 2 ustawy wskazuje następujące okoliczności uzasadniające powstanie prawa do świadczenia: 1. likwidacja lub niewypłacalność pracodawcy (w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy) - pkt 1 i pkt 6; 2. przyczyny dotyczące zakładu pracy (w rozumieniu przepisów ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) - pkt 2 i pkt 5; 3. ogłoszenie upadłości przez osobę, która prowadziła pozarolniczą działalność (w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych; jednolity tekst: Dz.U. z 2007 r. Nr 11, poz. 74 ze zm.) - pkt 3; 4. zarejestrowanie się we właściwym powiatowym urzędzie pracy w ciągu 30 dni od ustania prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy - pkt 4. Mając powyższe na uwadze okres ochronny wskazany w art. 39 k.p. może dotyczyć wyłącznie osób uzyskujących prawo do emerytury.

Z tych względów skarga kasacyjna podlega oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

=====