

Wyrok z dnia 9 marca 2009 r.

I PK 180/08

Ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę przewidzianej w art. 39 k.p. podlega pracownik, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego wskazanego w art. 184 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, jednolity tekst: Dz.U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227 ze zm.), jeżeli z osiągnięciem tego wieku nabędzie prawo do emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze na podstawie tego przepisu.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 9 marca 2009 r. sprawy z powództwa Stanisława O. przeciwko Przedszkolu [...] w T.M. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim z dnia 20 maja 2008 r. [...]

1) u c h y l i ł zaskarżony wyrok i oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Tomaszowie Mazowieckim z dnia 5 grudnia 2007 r. [...];

2) zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 150 zł (sto pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Tomaszowie Mazowieckim wyrokiem z dnia 5 grudnia 2007 r. uznał za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę dokonane Stanisławowi O. przez pozwane Przedszkole [...] w T.M. Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód urodził się 11 lutego 1951 r., a zatem w dniu 11 lutego 2011 r. ukończy 60 lat. Pracę zawodową rozpoczął 17 czerwca 1969 r. i pracował do 20 sierpnia 1969

r. jako pracownik sezonowy w Spółdzielni Inwalidów „P.” w T.M. Następnie był zatrudniony w Zakładach Włókien Chemicznych „W.” w T.M. w okresach: od 30 kwietnia 1970 r. do 13 lipca 1970 r. i od 16 grudnia 1971 r. do 28 października 1997 r. Od 3 listopada 1997 r. do 30 marca 1998 r. przebywał na zasiłku dla bezrobotnych, a 1 kwietnia 1998 r. podjął pracę w pozwanym Przedszkolu. W okresach: od 16 grudnia 1971 r. do 15 marca 1973 r. oraz od 6 stycznia 1974 r. do 28 października 1997 r. (z wyłączeniem miesiąca kwietnia 1995 r.) wykonywał pracę w warunkach szczególnych przy produkcji włókien chemicznych jako przędzacz. Powód nie przystąpił do otwartego funduszu emerytalnego.

W dniu 28 września 2007 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z powodu likwidacji zajmowanego przez niego stanowiska w związku ze zmianami organizacyjnymi.

W ocenie Sądu Rejonowego wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem art. 39 k.p., według którego pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Sąd pierwszej instancji przyjął, że wynikający z tego przepisu zakaz wypowiedzenia odnosi się nie tylko do pracowników spełniających przesłanki nabycia świadczenia emerytalnego w wieku powszechnie przewidzianym dla ubezpieczonych w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, ale również do pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, w stosunku do których wiek emerytalny został obniżony na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Do takich osób należy zaś powód, albowiem z osiągnięciem obniżonego wieku emerytalnego (60 lat) spełni warunki uprawniające do emerytury z tytułu pracy w warunkach szczególnych, wynikające z art. 184 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Zgodnie z tym przepisem, ubezpieczeni urodzeni po dniu 31 grudnia 1948 r., którzy w dniu wejścia w życie ustawy (1 stycznia 1999 r.) osiągnęli okres zatrudnienia w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze wymagany w przepisach dotychczasowych oraz okres składkowy i nieskładkowy, o którym mowa w art. 27 ustawy (co najmniej 20 lat dla kobiet i co najmniej 25 lat dla mężczyzn), przysługuje emerytura po osiągnięciu obniżonego wieku emerytalnego przewidzianego w

art. 32 ustawy, pod warunkiem nieprzystąpienia do otwartego funduszu emerytalnego oraz rozwiązania stosunku pracy - w przypadku ubezpieczonego będącego pracownikiem. Powód w dniu 1 stycznia 1999 r. miał już pełny staż ubezpieczeniowy, tj. 25 lat pracy, w tym wymagany okres zatrudnienia w szczególnych warunkach - 15 lat. Nie przystąpił także do otwartego funduszu emerytalnego, a zatem po ukończeniu 60 lat życia nabędzie prawo do emerytury. Skoro zaś wiek emerytalny osiągnie 11 lutego 2011 r., to od 11 lutego 2007 r. pozostawał pod ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę przewidzianą w art. 39 k.p. Tym samym wypowiedzenie doręczone mu 28 września 2007 r. naruszało ten przepis, co czyni uzasadnionym jego roszczenie o uznanie czynności pracodawcy za bezskuteczną.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim, po rozpoznaniu apelacji strony pozwanej, wyrokiem z dnia 20 maja 2008 r. zmienił zaskarżony przez nią wyrok Sądu Rejonowego w całości w ten sposób, że oddalił powództwo. W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd pierwszej instancji dokonał błędnej wykładni art. 39 k.p., uznając że za wiek emerytalny, o którym w nim mowa, uznawać należy także obniżony wiek emerytalny, po osiągnięciu którego pracownikom zatrudnionym w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze przysługuje emerytura. Zdaniem Sądu Okręgowego, przywołany przez Sąd Rejonowy dla uzasadnienia tej tezy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2002 r., I PKN 141/01 (OSNP 2004 nr 5, poz. 46), jest orzeczeniem odosobnionym, a bardziej przekonujący jest pogląd przeciwny, „znajdujący oparcie w wypowiedziach przedstawicieli doktryny i nowszym orzecznictwie sądów”, zgodnie z którym przez wiek emerytalny z art. 39 k.p. należy rozumieć wiek przewidziany „w przepisach o ubezpieczeniu społecznym”, czyli aktualnie 65 lat dla mężczyzn i 60 lat dla kobiet.

Sąd drugiej instancji zwrócił nadto uwagę, iż „stosownie do reformy emerytalnej wprowadzonej od 1 stycznia 1999 r. niższy wiek emerytalny został zachowany jako obowiązujący także w stosunku do urodzonych przed 1 stycznia 1949 r. górników i kolejarzy. Dlatego też w odniesieniu do takich pracowników pozostaje aktualne wyjaśnienie, że wiek emerytalny. w rozumieniu art. 39 k.p., dla pracownika kolejowego w odniesieniu do mężczyzn wynosi 60 lat. Jest to dla nich normalna emerytura, chociaż obiektywnie rzecz ujmując jest ona przyznawana wcześniej niż pozostałym obywatelom. Należy jednak odróżnić emeryturę przyznawaną szczególnym zawodom, dla których wiek emerytalny jest niższy od wieku emerytalnego dla ogółu społeczeństwa (np. dla kolejarzy) od prawa do wcześniejszej emerytury (przyznawanej po

spełnieniu odpowiednich warunków powszechnie obywatelom). Do przypadków przejścia na tzw. wcześniejszą emeryturę okres ochronny przewidziany w art. 39 k.p. nie znajduje zastosowania, ponieważ wiek, w którym możliwe jest skorzystanie z tego świadczenia, nie jest powszechnym wiekiem emerytalnym”.

Niezależnie od tego uzasadnione wątpliwości, w ocenie Sądu odwoławczego, budzi stanowisko Sądu Rejonowego o spełnieniu przez powoda warunków uprawniających do emerytury z tytułu pracy w warunkach szczególnych. W zebranych materiale nie ma bowiem dowodu, iż powód przepracował w takich warunkach co najmniej 15 lat, skoro świadectwo wykonywania takiej pracy nie pochodzi od podmiotu uprawnionego do jego wystawienia, tj. pracodawcy (§ 2 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze), lecz od syndyka masy upadłości.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiódł powód, opierając ją na podstawie naruszenia prawa materialnego, tj. art. 39 k.p., poprzez błędną wykładnię oraz § 2 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, poprzez stwierdzenie, że świadectwo pracy nie odpowiada warunkom formalnym, gdyż nie pochodzi od pracodawcy.

Wskazując na takie zarzuty, skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez przywrócenie powoda do pracy oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania, ewentualnie o uchylenie tego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

W uzasadnieniu skargi podniesiono, między innymi, że niższy od powszechnego wiek emerytalny pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach jest dla nich normalnym ustawowym wiekiem emerytalnym, a to z kolei sprawia, że tacy pracownicy w okresie 4 lat przed osiągnięciem tego wieku korzystają ze szczególnej ochrony prawnej przewidzianej w art. 39 k.p., a przeciwne stanowisko Sądu Okręgowego nie zasługuje na akceptację. Zupełnie chybione są także dywagacje tego Sądu co do wad formalnych świadectwa pracy, albowiem Z.W.Ch. „W.” w dniu rozwiązania z powodem umowy o pracę pozostawał w stanie upadłości, a zatem świadectwo pracy musiało być wystawione przez syndyka masy upadłości działającego w imieniu upadłego pracodawcy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma usprawiedliwione podstawy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie prezentowane jest stanowisko, że przez wiek emerytalny, o którym mowa w art. 39 k.p., należy rozumieć wiek określony w przepisach emerytalnych zezwalający na uzyskanie uprawnień w normalnym trybie, z uwzględnieniem, iż niższy od powszechnego wiek emerytalny pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, górników, czy pracowników kolejowych jest dla nich normalnym ustawowym wiekiem emerytalnym, a to z kolei sprawia, że tacy pracownicy w okresie 4 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego właściwego dla tych kategorii zatrudnienia korzystają ze szczególnej ochrony prawnej przewidzianej w art. 39 k.p. (por. uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 k.p. - OSNCP 1985 nr 11, poz. 164, czy wyroki Sądu Najwyższego: z dnia: 29 lipca 1997 r., I PKN 227/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 326; 28 marca 2002 r., I PKN 141/01, OSNP 2004 nr 5, poz. 86; 5 lutego 2004 r., I PK 348/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 417; uzasadnienie wyroku z dnia 9 lutego 2006 r., II PK 159/05, OSNP 2007 nr 1 - 2, poz. 3, jak również wyrok z dnia 8 lipca 2008 r., I PK 309/07). Zaprezentowana przez Sąd Rejonowy wykładnia art. 39 k.p. nie była zatem oparta na odosobnionym orzeczeniu Sądu Najwyższego, jak przyjął Sąd odwoławczy, a na jednolitych poglądach judykatury, które należy w pełni zaakceptować. Odwołując się w szczególności do uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2002 r., I PKN 141/01, wskazać bowiem należy, że 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 preferują 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 (jednolity tekst: Dz.U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353 ze zm., powoływanej dalej jako: „ustawa o emeryturach i rentach”).

Ustawa ta określa jednolity wiek emerytalny w zależności od płci pracownika wynoszący dla kobiety 60, a dla mężczyzny 65 lat. Równocześnie przejściowo utrzymuje ona możliwość przejścia na emeryturę przez ubezpieczonych urodzonych przed dniem 1 stycznia 1949 r., którzy spełnią warunki wymagane do nabycia uprawnień emerytalnych przed osiągnięciem tzw. powszechnego wieku emerytalnego. Należą do nich górnicy, pracownicy kolejowi, ale także pracownicy, o których mowa w ustępach 2 i 3 art. 32 tej ustawy zatrudnieni 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.). Aktualnie obowiązująca regulacja ustawowa ostatecznie usuwa zatem kontrowersje niekiedy dostrzeganej kolizji pomiędzy wiekiem emerytalnym określonym w tym akcie wykonawczym 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.), przewidującej określenie rodzaju lub stanowisk pracy oraz warunków, na podstawie których przysługuje prawo do emerytury w określonym wieku niższym niż wiek emerytalny - z terminologią ustawową określającą jednolicie normalny (powszechny) wiek emerytalny (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 1995 r., I PRN 33/95, OSNAPiUS 1995 nr 23, poz. 291). Oznacza to, 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 4 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego właściwego dla tych kategorii zatrudnienia korzystają ze szczególnej ochrony prawnej przewidzianej w art. 39 k.p. Innymi słowy, określony w tym przepisie zakaz wypowiedzenia umowy o pracę obejmuje również pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia ustawowo obniżonego wieku emerytalnego dla tych kategorii zatrudnionych, jeżeli dalszy okres zatrudnienia umożliwi im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego niższego ustawowego wieku emerytalnego.

Warto podkreślić, że ustawowo obniżonego wieku emerytalnego tych kategorii pracowników nie sposób traktować jako ich przywileju pracowniczego, albowiem ob-

niżenie 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. tylko jeden raz i tylko wówczas, gdy dalszy okres zatrudnienia w okresie czterech lat do osiągnięcia obniżonego wieku emerytalnego umożliwia im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że Sąd Okręgowy z niezrozumiałych przyczyn utożsamiał nabycie prawa do emerytury w obniżonym wieku przez pracownika zatrudnionego w szczególnych warunkach z możliwością uzyskania prawa do tzw. wcześniejszej emerytury. Wiekem emerytalnym określonym w art. 39 k.p. nie jest bowiem istotnie wiek, który w świetle przepisów emerytalnych daje możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę, na przykład na podstawie art. 29 ustawy o emeryturach i rentach (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2006 r., II PK 159/05, OSNP 2007 nr 1 - 2, poz. 3). Sąd drugiej instancji nie wziął jednak pod uwagę, że o ile zarówno z art. 32 ust. 1, jak i z art. 184 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach wynika, iż osobom spełniającym określone w nich warunki przysługuje emerytura po osiągnięciu ustawowo obniżonego wieku emerytalnego, o tyle na tzw. wcześniejszą emeryturę ubezpieczeni mogą przejść po spełnieniu określonych warunków (np. art. 29, czy art. 31 ustawy o emeryturach i rentach). Ta różnica w ujęciu nabywania prawa do świadczenia nie wynika przy tym ze względów stylistycznych, czy redakcyjnych, lecz świadczy o charakterze tych uprawnień. Osoby zatrudnione w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze po osiągnięciu obniżonego wieku emerytalnego nabywają bowiem emeryturę z mocy prawa, natomiast spełniające warunki do tzw. wcześniejszej emerytury dopiero wówczas, gdy wyrażą wolę skorzystania z tego świadczenia, co może nastąpić zarówno tuż po ukończeniu 55 lat przez kobietę, czy 60 lat przez mężczyznę, jak i w okresie późniejszym - do czasu osiągnięcia wieku emerytalnego przewidzianego powszechnie dla wszystkich ubezpieczonych. Nie można zatem uznać, że ustawa o emeryturach i rentach określa inny niż powszechnie obowiązujący wiek emerytalny osób spełniających warunki do tzw.

wcześniejszej emerytury w odróżnieniu od ubezpieczonych uzyskujących emeryturę z tytułu pracy w warunkach szczególnych z mocy prawa z dniem osiągnięcia określonego ustawowo wieku. Należy zwrócić uwagę, że w zakresie nabywania prawa do emerytury z osiągnięciem ustawowo obniżonego wieku emerytalnego sytuacja pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach nie różni się od sytuacji osób spełniających warunki do emerytury górniczej czy kolejowej (emerytura takim ubezpieczonym przysługuje - art. 40 i art. 50a ustawy o emeryturach i rentach), stąd rozróżnienie przez Sąd Okręgowy tych grup pracowników dla celów określenia ich wieku emerytalnego w rozumieniu art. 39 k.p. nie znajduje żadnego uzasadnienia.

Zgodnie z art. 184 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach ubezpieczonym urodzonym po dniu 31 grudnia 1948 r. przysługuje emerytura po osiągnięciu wieku przewidzianego w art. 32, 33, 39 i 40, jeżeli w dniu wejścia w życie ustawy osiągnęli: (1) okres zatrudnienia w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze wymaganym w przepisach dotychczasowych do nabycia prawa do emerytury w wieku niższym niż 60 lat - dla kobiet i 65 lat - dla mężczyzn oraz (2) okres składkowy i nieskładkowy, o którym mowa w art. 27 (wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn). Emerytura przysługuje ponadto pod warunkiem nieprzystąpienia do otwartego funduszu emerytalnego oraz rozwiązania stosunku pracy - w przypadku ubezpieczonego będącego pracownikiem (ust. 2). Ponieważ przepisy te również dotyczą pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze i odwołują się do przepisów określających wiek emerytalny tej kategorii ubezpieczonych, pracownik, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego wskazanego w tym przepisie i któremu okres zatrudnienia umożliwia uzyskanie emerytury na podstawie tego przepisu, podlega ochronie przewidzianej w art. 39 k.p. Przeciwnie stanowisko Sądu Okręgowego nie zasługuje na uwzględnienie.

Z art. 39 k.p. wynika, że ochroną objęty jest pracownik, który z chwilą osiągnięcia wieku emerytalnego nabędzie prawo do emerytury, co zależy od spełnienia pozostałych - obok wieku emerytalnego - przesłanek warunkujących prawo do tego świadczenia. Sąd pierwszej instancji prawidłowo uznał, że powód warunki te spełnił. Nie przystąpił bowiem do otwartego funduszu emerytalnego, a przed dniem 1 stycznia 1999 r. osiągnął wymagany okres składkowy i nieskładkowy (co najmniej 25 lat), jak również określony na co najmniej 15 lat okres pracy w warunkach szczególnych. Za całkowicie nieuprawnione należy bowiem uznać stanowisko Sadu drugiej instan-

cji, że spełnienie tej ostatniej przesłanki może budzić wątpliwości z uwagi na rzekome braki formalne świadectwa wykonywania takiej pracy. Okoliczność, że świadectwo to sporządził syndyk masy upadłości nie oznacza bowiem, że nie pochodzi ono od pracodawcy powoda. Jeżeli bowiem pracodawca jest w stanie upadłości, to syndyk masy upadłości z mocy samego prawa uzyskuje status podmiotu dokonującego za takiego pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2002 r., I PKN 171/01, OSNP 2004 nr 7, poz. 121), a zatem sporządzone przez niego świadectwo wykonywania pracy w warunkach szczególnych jest dokumentem pochodzącym od pracodawcy pracownika.

Z powyższego wynika, że po ukończeniu 60 lat powód nabędzie prawo do emerytury z tytułu pracy w warunkach szczególnych, a zatem jest chroniony przed wypowiedzeniem umowy o pracę przez 4 lata poprzedzające osiągnięcie tego wieku, co nastąpi 11 lutego 2011 r. Strona pozwana wypowiedziała mu tymczasem umowę o pracę 28 września 2007 r., a zatem w okresie objętym zakazem z art. 39 k.p.

Wypowiedzenie uchybiało więc przepisom o wypowiedaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., a przeciwne stanowisko Sądu Okręgowego narusza prawo materialne, jak trafnie zarzucił skarżący.

Z tych względów Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 i art. 98 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====