



Sygn. akt I PK 145/12

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 grudnia 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa S.M.

przeciwko SP ZOZ Szpitalowi Wielospecjalistycznemu w J.

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za nieuzasadnione, przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy bądź odszkodowanie i odprawę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 grudnia 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 29 grudnia 2011 r.,

I. oddala skargę kasacyjną,

II. zasądza od SP ZOZ Szpitala Wielospecjalistycznego w J. na rzecz S.M. kwotę 1.020 (jeden tysiąc dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Uzasadnienie

Sąd Rejonowy w J. oddalił powództwo S.M. o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy lub zasądzenie odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez SP ZOZ Szpital Wielospecjalistyczny w J. z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów. W uwzględnieniu apelacji powoda Sąd Okręgowy w K. uchylił powyższy wyrok i przekazał sprawę Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, przyjmując, że wskazana przez stronę pozwaną przyczyna wypowiedzenia była pozorna i wskazując na konieczność ustalenia, czy w chwili dokonywania wypowiedzenia umowy o pracę powód korzystał z ochrony przewidzianej w art. 39 k.p.

Wyrokiem z dnia 19 sierpnia 2011 r., wydanym po ponownym rozpoznaniu sprawy, Sąd Rejonowy w J. przywrócił powoda do pracy w pozwanym Szpitalu na poprzednie warunki pracy i płacy oraz zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia.

Powód (ur. [...] 1951 r.) wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze w pełnym wymiarze czasu pracy od 5 kwietnia 1993 r. do 31 grudnia 1993 r. i od 1 stycznia 1994 r. do 31 marca 2010 r., czyli nieprzerwanie przez okres prawie 17 lat. Na dzień 1 stycznia 1999 r. posiadał 29 lat, 10 miesięcy i 20 dni okresów składkowych oraz 1 miesiąc i 4 dni okresów nieskładkowych, a w 2010 r. - ponad 40 lat okresów składkowych i nieskładkowych. W chwili rozwiązania stosunku pracy powód miał skończone 58 lat.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy, wskazując na art. 24 pkt 2 ustawy z 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., powoływanej dalej jako ustawa emerytalna) oraz art. 4 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz.U. 2008 r. Nr 237, poz. 1656 ze zm.), uznał, że powód spełnia wszystkie przesłanki nabycia prawa do emerytury

pomostowej w momencie osiągnięcia wieku 60 lat. Sąd pierwszej instancji wskazał, że art. 39 k.p. obejmuje zakazem wypowiedzenia pracowników, którzy posiadają okres zatrudnienia wymagany do świadczenia emerytalnego, ale brakuje im nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, a także tych, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwi im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Odwołując się do poglądów doktryny (komentarz Kamila Antonowa, Marcina Bartnickiego i Bartosza Suchackiego do art. 24 ustawy emerytalnej), Sąd Rejonowy stwierdził, że - pomimo posłużenia się w art. 4 pkt 3 i w punktach pierwszych art. 5-11 ustawy o emeryturach pomostowych pojęciem „wiek wynoszący co najmniej 55/60 lat” zamiast „wiek emerytalny” - okres ochronny przed wypowiedzeniem umowy o pracę obejmuje 4 lata przed nabyciem prawa do emerytury pomostowej. Decyduje o tym charakter prawny tego świadczenia zbieżny z prawem do emerytury przyznawanej na warunkach określonych w art. 32 ustawy emerytalnej. W rezultacie powód spełnia przesłanki warunkujące nabycie prawa do emerytury w wieku 60 lat, a tym samym w okresie wypowiedzenia był objęty ochroną przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy.

Orzekając o przywróceniu powoda do pracy Sąd pierwszej instancji uwzględnił, że strona pozwana nie wykazała, aby było to niemożliwe lub niecelowe. Co prawda oddział ratunkowy, w którym powód wykonywał obowiązki kierowcy karetki reanimacyjnej, został z dniem 1 lipca 2011 r. zlikwidowany, jednakże pozwany Szpital zatrudnia jednego kierowcę, a biorąc pod uwagę, iż powód z dniem 28 grudnia 2011 r. ukończy 60 lat, to strona pozwana powinna umożliwić mu kontynuowanie zatrudnienia chociażby do dnia osiągnięcia tego wieku.

Wyrokiem z dnia 29 grudnia 2011 r. Sąd Okręgowy w K. oddalił apelację strony pozwanej od powyższego wyroku, dzieląc ustalenia i ocenę prawną Sądu pierwszej instancji.

W ocenie Sądu Okręgowego należy podzielić stanowisko, że podobnie jak w przypadku emerytury w wieku obniżonym (niższym) - wiek określony w ustawie o emeryturach pomostowych to wiek normalny (zwykły) dla niektórych ubezpieczonych wykonujących zatrudnienie kwalifikowane w ustawie o emeryturach pomostowych jako praca w szczególnych warunkach lub o

szczególным charakterze. Do emerytur pomostowych powinny zatem odnosić się te same ustalenia judykatury, które dotyczą zakresu ochrony przedemerytalnej udzielanej ubezpieczonym uprawnionym do świadczenia przyznawanego na podstawie art. 32 ustawy emerytalnej, co w konsekwencji przesądza o stosowaniu 4-letniego okresu ochronnego poprzedzającego nabycie prawa do emerytury pomostowej.

W skardze kasacyjnej strona pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego tj.: 1) art. 39 k.p., poprzez przyjęcie, że subsumcja normy prawnej wynikającej z tego przepisu do zaistniałego w sprawie stanu faktycznego jest prawidłowa i uznanie, iż powód w momencie rozwiązania stosunku pracy znajdował się w okresie nie większym niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego; 2) art. 4 ustawy o emeryturach pomostowych, poprzez zajęcie stanowiska, że powód spełnia przesłanki uprawniające do przyznania emerytury pomostowej; 3) art. 56 k.p., przez uznanie, że powód powinien zostać przywrócony do pracy; 4) art. 47 k.p., poprzez przyjęcie, że powodowi przysługuje prawo do wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, pomimo iż nie był objęty ochroną wynikającą z art. 39 k.p.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz uchylenie w całości poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i „przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu” do ponownego rozpoznania, ewentualnie o „uchylenie zaskarżonych wyroków” i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenia powództwa w całości.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że przeciwko uznaniu tożsamości rozumienia pojęcia „wieku emerytalnego” na gruncie ustawy emerytalnej oraz ustawy o emeryturach pomostowych przemawiają następujące okoliczności. Po pierwsze - ubezpieczony, który uzyskałby prawo do emerytury pomostowej nie może pobierać tego świadczenia po ukończeniu „wieku emerytalnego” wynikającego z ustawy emerytalnej, co oznacza, że jest to świadczenie okresowe, do którego prawo ustaje z dniem osiągnięcia przez uprawnionego „normalnego wieku emerytalnego” (art. 16 pkt 2 ustawy o emeryturach pomostowych). Zatem wieku, w którym powstaje prawo do emerytury pomostowej nie można uznać za „normalny wiek emerytalny” dla osób wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w

rozumieniu przepisów ustawy o emeryturach pomostowych. Po drugie - osiągnięcie wieku uprawniającego do emerytury pomostowej wraz ze spełnieniem pozostałych warunków wymaganych do ustalenia tego świadczenia nie powoduje - jak ma to miejsce w przypadku stosowania przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. - jednorazowego ustalenia emerytury (według takiej samej formuły, jak w przypadku emerytury z tytułu osiągnięcia „wieku emerytalnego”), która byłaby pobierana przez ubezpieczonego do chwili jego śmierci. Dodatkowo, spełnienie przesłanek określonych w ustawie o emeryturach pomostowych powoduje jedynie możliwość ubiegania się o ustalenie świadczenia okresowego (ustawowo określonego jako „emerytura pomostowa”), które po osiągnięciu 60 lat przez kobietę lub 65 lat przez mężczyznę musi zostać zastąpione emeryturą obliczoną według zasad określonych w art. 26 ustawy emerytalnej, różniących się od zasad stosowanych przy obliczeniu wysokości emerytury pomostowej. Z chwilą osiągnięcia przez ubezpieczonego prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych następuje ponowne ustalenie wysokości świadczenia i to na zupełnie innej podstawie prawnej. Skarżący zaprezentował również stanowisko, że w świetle art. 4 ustawy o emeryturach pomostowych okres od 1 stycznia 1999 r. do 31 grudnia 2008 r. nie może zostać zaliczony do okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna nie zawiera usprawiedliwionych zarzutów.

W myśl art. 39 k.p. 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. Skarżący w pierwszym rzędzie prezentuje stanowisko, że wiek emerytalny w rozumieniu art. 39 k.p. to wyłącznie wiek emerytalny określony przepisami ustawy emerytalnej oraz rozporządzenia 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., powoływanego dalej jako rozporządzenie z 1983 r.), do

którego ustawa ta odsyła. W jego ocenie, posłużenie się przez ustawodawcę w art. 4 pkt 3 ustawy o emeryturach pomostowych tylko określeniem wieku, którego osiągnięcie uprawnia do emerytury pomostowej (zasadniczo - 55 lat w przypadku kobiet i 60 lat w przypadku mężczyzn) wyłącza możliwość uznania go za „normalny wiek emerytalny dla osób wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w rozumieniu przepisów ustawy o emeryturach pomostowych”. W tym miejscu swoich wywodów skarżący ogranicza się więc do dyrektyw wykładni językowej, która - zdaniem Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym niniejszą skargę kasacyjną - nie prowadzi do rezultatu pozwalającego na jednoznaczną ocenę, czy wiek, którego osiągnięcie umożliwia pracownikowi nabycie prawa do emerytury pomostowej może być uznany za wiek emerytalny, o którym stanowi art. 39 k.p.

Pogłębionej wykładni art. 39 k.p. dokonał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 marca 2002 r., I PKN 141/01 (OSNP 2004 nr 5, poz. 86) stwierdzając, że przewidziana w tym przepisie ochrona dotyczy ustawowej gwarancji trwałości zatrudnienia i pewności pozyskiwania środków utrzymania w ramach pracowniczego stosunku pracy w przedemerytalnym okresie potencjalnie zmniejszonych szans na znalezienie nowego zatrudnienia, jeżeli kontynuowane zatrudnienie umożliwia pracownikowi uzyskanie uprawnień emerytalnych. Sąd Najwyższy wskazał, że *prima facie* analizowany zakaz wypowiedzania stosunku pracy ma wymiar indywidualny i odnosi się do wieku emerytalnego, którego uzyskanie umożliwia konkretnemu pracownikowi uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Wykładnia celowościowa art. 39 k.p. prowadzi natomiast do wniosku o objęciu ochroną takich pracowników, którzy - będąc w zaawansowanym wieku - nie mają jeszcze prawa do emerytury z ubezpieczenia społecznego, a w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę mogliby mieć trudności w uzyskaniu środków utrzymania z innej pracy, a także w nabyciu uprawnień emerytalnych z uwagi na brak ustawowo wymaganego stażu ubezpieczenia. Równocześnie z przepisu tego wynika, że pracownik osiąga przewidziany w nim wiek emerytalny tylko jeden raz, co oznacza, że ochrona w wieku „przedemerytalnym” nie może być „kategorią ruchomą i relatywną”, która mogłaby wprowadzać stan niepewności co do okresu obowiązywania zakazu

wypowiadania umowy o pracę w zależności od tego, czy chroniony tym zakazem pracownik skorzysta, czy też nie skorzysta z uprawnień emerytalnych.

Podzielając tę wykładnię judykatura Sądu Najwyższego przyjmuje jednolicie, że funkcja ochronna i stabilizacyjna art. 39 k.p. polega na tym, iż jego zastosowanie ma doprowadzić do sytuacji, w której objęty zawartą w nim regulacją pracownik będzie mógł bez przeszkód uzyskać uprawnienia emerytalne, bez potrzeby poszukiwania zatrudnienia u innego pracodawcy, ale tylko wówczas, gdy kontynuowanie zatrudnienia u aktualnego pracodawcy pozwoli mu na osiągnięcie wieku emerytalnego i uzyskanie uprawnień emerytalnym z mocy samego prawa, po ziszczeniu się warunków określonych w przepisach emerytalnych. Ochrona ta nie przysługuje natomiast w przypadku, gdy składnikiem nabycia prawa do emerytury jest wniosek ubezpieczonego, jak to ma miejsce np. przy przejściu na wcześniejszą emeryturę na podstawie art. 29 ustawy emerytalnej lub wówczas, gdy prawo do emerytury nie jest związane z osiągnięciem określonego wieku, ale wyłącznie z wypracowaniem stażu ubezpieczeniowego uprawniającego do emerytury (por. wyroki z dnia 9 grudnia 2006 r., II PK 159/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 3; z dnia 5 lipca 2011 r., I PK 15/11, OSNP 2012 nr 15-16, poz. 194; z dnia 27 lipca 2011 r., II PK 20/11, LEX nr 1026630). W orzecnictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, że użyte w art. 39 k.p. pojęcie wieku emerytalnego należy utożsamiać nie tylko z powszechnym wiekiem emerytalnym określonym w przepisach ustawy emerytalnej, ale także z obniżonym wiekiem emerytalnym przewidzianym w przepisach emerytalnych dla niektórych grup ubezpieczonych. Dlatego też wyrażony w art. 39 k.p. zakaz wypowiedzenia umowy o pracę obejmuje, między innymi, pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, jeżeli dalszy okres zatrudnienia umożliwi im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem niższego wieku emerytalnego na podstawie art. 32 lub art. 46 ustawy emerytalnej (por. powołany wyżej wyrok z dnia 28 marca 2001 r., I PKN 141/01 oraz uzasadnienie wyroku z dnia 16 lipca 2008 r., I PK 11/08, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 314), a także pracowników, którzy spełnili do dnia 31 grudnia 1998 r. warunek stażu ubezpieczeniowego (ogólnego i szczególnego) uprawniający ich do emerytury w obniżonym wieku emerytalnym na podstawie art. 184 tej ustawy (por. wyroki z dnia 8 lipca 2008 r., I PK 309/07, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 308; z

dnia 9 marca 2009 r., I PK 180/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 236; z dnia 5 maja 2011 r., II PK 282/10, OSNP 2012 nr 11-12, poz. 140). W orzecznictwie tym podnosi się, że ustawa emerytalna określa jednolity wiek emerytalny, jednocześnie przejściowo utrzymując możliwość przejścia na emeryturę przez ubezpieczonych urodzonych przed 1 stycznia 1949 r., którzy warunki wymagane do nabycia uprawnień emerytalnych ze względu na wykonywanie pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze spełnili przed osiągnięciem powszechnego wieku emerytalnego (art. 32), ubezpieczonych urodzonych po 31 grudnia 1948 r. a przed 1 stycznia 1969 r., którzy warunki te spełnili do 31 grudnia 2008 r. (art. 46) oraz ubezpieczonych urodzonych po 31 grudnia 1948 r., którzy warunki ogólnego i szczególnego stażu ubezpieczeniowego spełnili do dnia wejścia w życie ustawy emerytalnej, a więc do 1 stycznia 1999 r., niezależnie od daty osiągnięcia przez nich obniżonego wieku emerytalnego (art. 184). Dla tych pracowników wiek emerytalny, rodzaje prac lub stanowisk oraz warunki, na podstawie których osobom tym przysługuje prawo do emerytury określa się na podstawie przepisów dotychczasowych, a więc przepisów rozporządzenia z 1983 r. Oznacza to, że po pierwsze - ustawowe obniżenie wieku emerytalnego dla tej kategorii pracowników nie stanowi przywileju pracowniczego, a dotyczy instytucji prawa ubezpieczeń społecznych i wynika z legislacyjnego założenia wcześniejszej utraty sprawności psychofizycznej ze względu na szczególne uciążliwości związane z wykonywanym zatrudnieniem, a po drugie - obniżony w stosunku do powszechnego wiek emerytalny tej kategorii pracowników jest dla nich normalnym ustawowym wiekiem emerytalnym, co z kolei sprawia, że w okresie 4 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego właściwego dla określonych kategorii zatrudnienia korzystają oni ze szczególnej ochrony przewidzianej w art. 39 k.p. Podkreśla się przy tym zgodnie, że skoro obniżony 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 umożliwi im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Prezentowany w powołanym wyżej orzecznictwie sposób rozumienia zakazu wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi w wieku przedemerytalnym oparty

jest zatem nie tyle na posłuzeniu przez ustawodawcę w przepisach emerytalnych sformułowaniem „wiek emerytalny” co na poglądzie, że przez określony w art. 39 k.p. wiek emerytalny należy rozumieć wiek określony w przepisach emerytalnych, umożliwiając nabycie uprawnień emerytalnych z mocy prawa. Ochroną przed wypowiedzeniem objęty jest więc pracownik, który z chwilą osiągnięcia wieku odpowiedniego dla swojego rodzaju zatrudnienia będzie miał na mocy obowiązujących przepisów możliwość uzyskania prawa do emerytury. Rozstrzygnięcia wymaga zatem kwestia, czy emerytura pomostowa jest emeryturą, czy też świadczeniem innego rodzaju, a jeżeli jest emeryturą - jaki jest charakter tego świadczenia oraz uprawnień do jego nabycia.

Wyłaniające się w tym zakresie wątpliwości wynikają z tego, że emerytury pomostowe są instytucją nową, nieznaną wcześniej prawu emerytalnemu i uregulowaną w odrębnej ustawie. Nie budzi jednak wątpliwości, że emerytura pomostowa jest emeryturą przewidzianą w ustawie emerytalnej, co wynika wprost z jej art. 24 ust. 2 i 3. Przepisy te, zawarte w dziale II rozdziale 1 ustawy emerytalnej zatytułowanym: „Emerytura dla ubezpieczonych urodzonych po dniu 31 grudnia 1948 r.” stanowią, że dla ubezpieczonych, urodzonych po tej dacie, zatrudnionych w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze, z wyjątkiem ubezpieczonych mających prawo do emerytury na warunkach określonych, między innymi, w art. 32, 46 i 184, zostaną ustanowione emerytury pomostowe, przy czym zasady, warunki i tryb ustanawiania tych emerytur określi odrębna ustawa. Wynika z tego, że emerytura pomostowa po pierwsze - jest świadczeniem emerytalnym określonym w ustawie emerytalnej, po drugie - została ustanowiona w miejsce (zamiast) emerytur przysługujących dotychczas z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze na podstawie art. 32, 46 i 184 tej ustawy i po trzecie - przysługuje po spełnieniu warunków określonych w przepisach, do których ustawa ta odsyła. Na taki właśnie charakter pomostowego świadczenia emerytalnego wskazuje również art. 1 ust. 1 pkt 1 ustawy o emeryturach pomostowych, zgodnie z którym określa ona, między innymi, warunki nabywania prawa do emerytur przez niektórych pracowników wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, zwanych dalej

„emeryturami pomostowymi”, o których mowa w art. 24 ust. 2 i 3 ustawy emerytalnej.

Zgodnie z art. 4 ustawy o emeryturach pomostowych, prawo do tego świadczenia przysługuje pracownikowi, który: 1) urodził się po dniu 31 grudnia 1948 r.; 2) ma okres pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze wynoszący co najmniej 15 lat; 3) osiągnął wiek wynoszący co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn; 4) ma okres składkowy i nieskładkowy, ustalony na zasadach określonych w art. 5-9 i art. 11 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i co najmniej 25 lat dla mężczyzn; 5) przed dniem 1 stycznia 1999 r. wykonywał prace w szczególnych warunkach lub prace w szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 ustawy lub art. 32 i art. 33 ustawy o emeryturach i rentach z FUS; 6) po dniu 31 grudnia 2008 r. wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3; 7) nastąpiło z nim rozwiązanie stosunku pracy. Możliwość uzyskania emerytury pomostowej przez osoby niespełniające warunku z art. 4 pkt 6 przewiduje art. 49 ustawy, według którego prawo do emerytury pomostowej przysługuje również osobie, która po dniu 31 grudnia 2008 r. nie wykonywała pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3; 2) spełnia warunki określone w art. 4 pkt 1-5 i 7 i art. 5-12; 3) w dniu wejścia w życie ustawy miała wymagany w przepisach, o których mowa w pkt 2, okres pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3. W myśl art. 15 ust. 1 ustawy prawo do emerytury pomostowej powstaje z dniem spełnienia warunków wymaganych do nabycia tego prawa. Wynika z tego, że prawo do emerytury pomostowej związane jest z osiągnięciem określonego wieku, a składnikiem tego prawa nie jest złożenie przez ubezpieczonego stosownego wniosku o świadczenie, ale uprawnienie to powstaje z mocy samego prawa, tak samo, jak w przypadku emerytury w obniżonym wieku emerytalnym nabywanej na podstawie art. 32, 46 i 184 ustawy emerytalnej.

Oceny charakteru emerytury pomostowej dokonał Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 16 marca 2010 r., K 17/09 (OTK-A 2010 nr 3, poz. 21), stwierdzając, że wcześniejszym odpowiednikiem emerytur pomostowych były

emerytury w obniżonym wieku emerytalnym dla osób wykonujących prace w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, wypłacane na podstawie przepisów ustawy emerytalnej i rozporządzenia z 1983 r. Uchwalenie ustawy o emeryturach pomostowych stanowiło element reformy systemu ubezpieczeń społecznych, której celem była, między innymi, stopniowa likwidacja odrębności zasad przechodzenia na emeryturę różnych grup zawodowych oraz ujednoczenie wieku emerytalnego wszystkich ubezpieczonych, a także wygaszanie dotychczasowych zasad przechodzenia na emeryturę w obniżonym wieku emerytalnym przez osoby zatrudnione w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Odnosząc się do różnic zachodzących pomiędzy emeryturami pomostowymi oraz emeryturami „zwykłymi” wypłacanymi w normalnym trybie na podstawie przepisów ustawy emerytalnej, Trybunał wskazał - jako na jedną z najważniejszych odrębności - „obniżony o co najmniej 5 lat wiek emerytalny w porównaniu do zwykłego wieku emerytalnego (art. 4 pkt 3 ustawy o emeryturach pomostowych i art. 24 ust. 1 ustawy o emeryturach z FUS)”.

Mając na uwadze powyższe oraz biorąc pod uwagę, że zgodnie z art. 3 ust. 1 i 3 ustawy o emeryturach pomostowych prace w szczególnych warunkach to - określone w wykazie stanowiącym załącznik nr 1 do ustawy - „prace związane z czynnikami ryzyka, które z wiekiem mogą z dużym prawdopodobieństwem spowodować trwałe uszkodzenie zdrowia, wykonywane w szczególnych warunkach środowiska pracy, determinowanych siłami natury lub procesami technologicznymi, które mimo zastosowania środków profilaktyki technicznej, organizacyjnej i medycznej stawiają przed pracownikami wymagania przekraczające poziom ich możliwości, ograniczony w wyniku procesu starzenia się jeszcze przed osiągnięciem wieku emerytalnego, w stopniu utrudniającym ich pracę na dotychczasowym stanowisku”, zaś prace o szczególnym charakterze to - określone w wykazie stanowiącym załącznik nr 2 do ustawy - „prace wymagające szczególnej odpowiedzialności oraz szczególnej sprawności psychofizycznej, których możliwość należytego wykonywania w sposób niezagrażający bezpieczeństwu publicznemu, w tym zdrowiu lub życiu innych osób, zmniejsza się przed osiągnięciem wieku emerytalnego na skutek pogorszenia sprawności psychofizycznej, związanego z procesem starzenia się”, emerytura pomostowa posiada wszystkie cechy emerytury

przysługującej dotychczas - ze względu na szczególne uciążliwości związane z wykonywanym zatrudnieniem - w obniżonym wieku emerytalnym, ustalonym „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” (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 28 marca 2002 r., I PKN 141/01, na który powołuje się skarżący).

Uprawnienie do emerytury pomostowej powstaje z mocy samego prawa z dniem spełnienia warunków wymaganych do jej nabycia, w tym osiągnięcia wieku niższego od powszechnego wieku emerytalnego (art. 4 pkt 3 i art. 15 ust. 1 ustawy). Uzasadnia to uznanie wieku uprawniającego do emerytury pomostowej za wiek, z osiągnięciem którego pracownik nabywa uprawnienia emerytalne, a to pozwala na uznanie go za wiek emerytalny w rozumieniu art. 39 k.p. W ocenie obecnego składu Sądu Najwyższego nie ma bowiem żadnego doniosłego argumentu na uzasadnienie stanowiska, że w zakresie nabywania prawa do świadczenia emerytalnego z osiągnięciem ustawowo obniżonego wieku sytuacja pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze określonych w przepisach rozporządzenia z 1983 r., którym przysługuje emerytura na podstawie art. 32, 46 i 184 ustawy emerytalnej, różni się od sytuacji osób spełniających warunki do emerytury pomostowej.

Słusznie skarżący podnosi, że emerytura pomostowa jest świadczeniem okresowym, do którego prawo ustaje po osiągnięciu powszechnego wieku emerytalnego uprawniającego do emerytury „zwykłej” (art. 16 pkt 2 ustawy o emeryturach pomostowych). Ten okresowy charakter emerytury pomostowej nie oznacza jednak, że jest ona świadczeniem spełniającym rolę „pomostu” pomiędzy zatrudnieniem a nabyciem prawa do emerytury przysługującej w powszechnym wieku emerytalnym, co zbliżałoby ją charakterem do świadczenia przedemerytalnego, którego nie dotyczy ochrona przewidziana w art. 39 k.p. (por. powołany wyżej wyrok z dnia 16 lipca 2008 r., I PK 11/08). W tym zakresie skład Sądu Najwyższego rozpoznający niniejszą skargę kasacyjną przychylił się do poglądu wyrażonego w powołanym wyżej wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia

16 marca 2010 r., K 17/09, zgodnie z którym nadanie przez ustawodawcę nowej, dotychczas niespotkanej w języku prawnym i prawniczym nazwy „emerytury pomostowe”, przy rezygnacji z określeń już zastanych (np. emerytury „szczególne”, „specjalne”, „wcześniejsze” czy „w obniżonym wieku emerytalnym”) należy ocenić jako wyraz podkreślenia, że mają one być nową instytucją w systemie ubezpieczeń społecznych, odrębną niż wszystkie dotychczasowe rozwiązania i sugeruje, że mają być rozwiązaniem przejściowym - „pomostem” między dotychczasowym systemem z licznymi możliwościami przechodzenia na emeryturę w obniżonym wieku emerytalnym i nowym systemem, w którym tego typu rozwiązania mają być wyjątkiem.

Ustanie prawa do emerytury pomostowej wskutek ustalenia przez organ rentowy prawa do emerytury „zwykłej” lub osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego (art. 16 ust. 1 i 2 ustawy o emeryturach pomostowych) i wynikające z tego odrębne ustalenie wysokości obu świadczeń emerytalnych uzasadnione jest tym, iż emerytura pomostowa nie przysługuje z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, ale z odrębnego Funduszu Emerytur Pomostowych. Źródło finansowania emerytury pomostowej oraz sposób jej obliczania nie mają jednak znaczenia dla rozpatrywanego zagadnienia, skoro emerytura pomostowa niewątpliwie jest emeryturą przysługującą w niższym niż powszechny wiek emerytalny, a aktualnie art. 39 k.p. nie odwołuje się do emerytury przysługującej z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, jak miało to miejsce w okresie od 1 stycznia do 31 maja 2004 r. Należy przy tym zauważyć, że z art. 14 ust. 1 ustawy o emeryturach pomostowych wynika, iż świadczenie w niej przewidziane zasadniczo obliczane jest według zasad określonych w art. 25-26 ustawy emerytalnej, podobnie jak emerytura przysługująca w powszechnym wieku emerytalnym na podstawie art. 24 ust. 1 tej ustawy. Według tych reguł ustalana jest także wysokość emerytury określonej w art. 184 ustawy emerytalnej, w odróżnieniu od emerytur przewidzianych w jej art. 32 i 46, które podlegają obliczeniu według starych zasad ustanowionych w art. 51-56 (zob. w tym zakresie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2007 r., I UK 62/07, OSNP 2008 nr 17-18, poz. 269). Odmienny sposób obliczania tych świadczeń nie wpływa jednak na ocenę ich charakteru na gruncie art. 39 k.p. Istotne jest natomiast to, że prawo do emerytury pomostowej nie ustaje

w przypadku podjęcia zatrudnienia, ale jedynie ulega zawieszeniu w razie podjęcia przez uprawnionego pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 (art. 17 ust. 4 ustawy). W pozostałych przypadkach do zawieszania i zmniejszania emerytury pomostowej stosuje się zasady określone w art. 103 ust. 3 i art. 104-106 ustawy emerytalnej (art. 17 ust. 1 ustawy o emeryturach pomostowych).

Niezasadne są obawy skarżącego, że „konsekwencją wprowadzenia szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy również w okresie 4 lat przed nabyciem prawa do emerytury pomostowej mogłoby być dwukrotne objęcie takich pracowników normą ochronną”, która to sytuacja mogłaby nastąpić - w jego ocenie - „zwłaszcza w sytuacji, w której pracownik ukrywa możliwość wcześniejszego przejścia na emeryturę i składa stosowne dokumenty, potwierdzające szczególny charakter wcześniejszego zatrudnienia, dopiero po otrzymaniu wypowiedzenia umowy o pracę”. Podobnie bowiem jak w przypadku ochrony przysługującej z mocy art. 39 k.p. przed osiągnięciem obniżonego wieku umożliwiającego nabycie prawa do emerytury na podstawie art. 32, 46 i 184 ustawy emerytalnej, ochrona ta przysługuje pracownikowi tylko jeden raz, co oznacza, że kończy się ona z chwilą ukończenia przez pracownika wieku uprawniającego do emerytury w niższym niż powszechny wiek emerytalny, nawet jeśli stosunek pracy nie zostanie rozwiązany (por. powołane wyżej wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2002 r., I PKN 141/01 i z dnia 5 maja 2011 r., II PK 282/10). Dla ochrony z art. 39 k.p. nie ma zatem znaczenia uprzednie „ukrywanie przez pracownika możliwości wcześniejszego przejścia na emeryturę”.

Oczywiście niezasadny jest zarzut obrazy art. 4 ustawy o emeryturach pomostowych, upatrywany przez skarżącego w przyjęciu przez Sąd drugiej instancji, że powód spełnia warunki uprawniające do emerytury pomostowej. Zarzut ten oparty został na założeniu, że w świetle powołanego przepisu „okres od 1 stycznia 1999 r. do 31 grudnia 2008 r. nie może zostać zaliczony do emerytury pomostowej jako wykonywanie pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze”. Oznacza to, że skarżący odwołuje się do warunków określonych w art. 4 pkt 5 i 6 ustawy. Tymczasem z przepisów tych wynika tylko tyle, że ograniczają one prawo do uzyskania emerytury pomostowej do osób, które

po pierwsze - wykonywanie pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze rozpoczęły na starych zasadach przed dniem 1 stycznia 1999 r., a więc przed wejściem w życie ustawy emerytalnej i - w założeniu ustawodawcy - ich oczekiwanie na wcześniejsze przejście na emeryturę powinno zostać zaspokojone oraz po drugie - po wejściu w życie ustawy o emeryturach pomostowych, a więc po dniu 31 grudnia 2008 r., kontynuowały wykonywanie pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Inaczej rzecz ujmując, art. 4 pkt 5 i 6 ustawy wyłącza z systemu emerytur pomostowych osoby, które pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze podjęły po dniu 31 grudnia 1998 r. oraz osoby, które pracę tę podjęły co prawda przed dniem 1 stycznia 1999 r., ale po dniu 31 grudnia 2008 r. nie kontynuowały pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 ustawy, chyba że spełniają warunki określone w jej art. 49 (por. także wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., II UK 164/11, LEX nr 1171289 i z dnia 4 września 2012 r., I UK 164/12, niepublikowany oraz powołany wyżej wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 16 marca 2010 r., K 17/09). W żadnym razie z art. 4 pkt 5 i 6 ustawy o emeryturach pomostowych nie wynika, aby co do zasady okres pracy w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze wykonywanej pomiędzy 1 stycznia 1999 r. a 31 grudnia 2008 r. nie podlegał zaliczeniu do okresu uprawniającego do emerytury pomostowej.

Zarzut naruszenia art. 56 k.p., poprzez przyjęcie, że zachodzą przesłanki przywracające powoda do pracy jest niezrozumiały, gdyż przepis ten jednoznacznie odnosi się do uprawnień przysługujących pracownikowi w razie rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia i z tego względu nie mógł być i nie był stosowany przez Sąd drugiej instancji, a tym samym nie mogło dojść do jego naruszenia.

Powyższe rodzi skutek w postaci niezasadności zarzutu obraży art. 47 k.p. Skoro bowiem powód był pracownikiem objętym ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę na podstawie art. 39 k.p., to - wobec orzeczenia przywracającego do pracy - przysługiwało mu wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy.

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

