



Sygn. akt II PK 283/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 września 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Zbigniew Korzeniowski
SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa K. R.

przeciwko T. [...]

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 30 września 2014 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 30 stycznia 2013 r.,

I. oddała skargę kasacyjną,

**II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120 (sto
dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w
postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 30 stycznia 2013 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy - w sprawie z powództwa K. R. przeciwko T. [...] o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy - oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu

Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. z dnia 11 kwietnia 2012 r., którym Sąd Rejonowy przywrócił powódkę do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 13.614,36 zł tytułem wynagrodzenia za okres trzech miesięcy pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia zatrudnienia w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku, a w pozostałym zakresie oddalił powództwo.

Sąd ustalił, że K. R. urodziła się 28 kwietnia 1953 r. i była pracownikiem pozwanego zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 14 grudnia 2009 r. strona pozwana złożyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę (okres wypowiedzenia upłynął w dniu 31 marca 2010 r.). Przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę leżały po stronie pozwanego, a jako jedyne kryterium doboru powódki do zwolnienia przełożona powódki przyjęła posiadanie przez powódkę uprawnień do uzyskania wcześniejszej emerytury. Powódka w dniu wręczenia wypowiedzenia jej umowy o pracę (14 grudnia 2009 r.) miała ukończone 56 lat. Wynagrodzenie miesięczne powódki wynosiło 4.538,12 zł. Bezpośrednio po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę – od dnia 1 kwietnia 2010 r. – uzyskała ona świadczenia z tytułu tzw. „wcześniejszej emerytury”. Pomędzy stronami nie doszło do porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę; pomimo prowadzonej korespondencji powódka nigdy nie zgodziła się na zwolnienie jej z pracy.

Sąd drugiej instancji uznał, że apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie, jakkolwiek zarzuty odnoszące się do błędnego ustalenia, że powódka w dacie wypowiedzenia jej umowy o pracę była w wieku ochronnym objętym dyspozycją art. 39 k.p. są uzasadnione. Sąd pierwszej instancji bezpodstawnie – w ocenie Sądu Okręgowego – stwierdził, że powódka nie nabyła z mocy ustawy prawa do emerytury w wieku obniżonym, chociaż w jej aktach osobowych znajdują się dane dotyczące zatrudnienia w szczególnych warunkach. Okoliczności te Sąd drugiej instancji uznał za bezsporne, uwzględniając przy tym, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, że wcześniejszy wiek emerytalny jest dla takich pracowników „normalnym” ustawowym wiekiem emerytalnym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2008 r., I PK 11/08). Zdaniem Sądu drugiej instancji powódka korzystała z ochrony przewidzianej

w art. 39 k.p. tylko jeden raz, ponieważ prawo do dwukrotnego korzystania z ochrony oznaczałoby, że zakaz wypowiedzenia umowy o pracę obowiązywałby aż przez 8 lat. Powódka była zatem chroniona przed wypowiedzeniem umowy o pracę przez 4 lata poprzedzające osiągnięcie „obniżonego” wieku emerytalnego, a w dacie wręczenia jej wypowiedzenia ochrona ta powódce nie przysługiwała.

Sąd drugiej instancji nie podzielił stanowiska zaskarżonego wyroku, że znaczna część zarzutów powódki dotyczących wypowiedzenia była chybiona i nie uzasadniała stwierdzenia wadliwości dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę. Nie podzielił też stanowiska, że strona pozwana zastosowała w sposób uprawniony kryterium posiadania uprawnień do wcześniejszej emerytury do wytypowania powódki do zwolnienia oraz, że przejęcie obowiązków powódki przez osoby związane z pozwaną umowami cywilno-prawnymi potwierdza rzeczywistość zaistniałych zmian organizacyjnych, które były przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Regulamin grupowego zwolnienia w T. [...] stanowiący załącznik do uchwały nr [...] Zarządu Spółki z dnia 13 sierpnia 2009 r., a w szczególności § 2 ust. 1 tego regulaminu, wskazuje, że podstawowym kryterium doboru pracowników do zwolnienia grupowego jest znaczenie zadań na stanowisku pracy w realizacji niezbędnych procesów w T. Dodatkowe kryteria wskazane w ust. 2, mają zastosowanie w przypadku istnienia zbliżonych ocen przydatności do pracy na poszczególnych stanowiskach pracy i wówczas przy doborze pracowników do zwolnienia należy stosować kolejno kryteria dodatkowe, w tym w pierwszej kolejności posiadanie przez pracownika prawa do emerytury lub renty. Zgodnie z wykazem grup zawodowych objętych grupowym zwolnieniem w dziale „emisja”, w którym pracowała powódka na stanowisku starszego inspektora emisji, spośród 162 osób zaplanowano i wykonano zwolnienie 8 osób. Decyzja o zwolnieniach grupowych została podjęta w dniu 16 lipca 2009 r. (uchwała Zarządu). W Biurze [...], które zlikwidowano na podstawie uchwały zarządu nr [...] z dnia 14 lipca 2009 r. stan zatrudnienia inspektorów nadzoru emisji na 31 sierpnia 2009 r. to 17 osób (z siedmioma z nich rozwiązano umowy). Biuro to zostało połączone z Biurem [...] w Biuro [...] z dniem 1 września 2009 r. (§ 5 pkt 1 uchwały z dnia 14 lipca 2009 r.), a następnie przekształcono je w Biuro [...] (uchwała zarządu z dnia 20 stycznia

2010 r.). Stan zatrudnienia inspektorów nadzoru emisji na 14 czerwca 2010 r. to 10 osób (wszyscy zatrudnieni przed 2000 r.).

W ocenie Sądu drugiej instancji wskazana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę jest nieprawdziwa, ponieważ zmniejszenie zatrudnienia było pozorne, gdyż zakres zadań spoczywających na obecnie zatrudnionych inspektorach nadzoru emisji nie pozwala na ich wykonywanie w obecnym składzie, skoro pozwany musi korzystać ze wsparcia takich inspektorów na podstawie umów cywilnoprawnych. W konsekwencji Sąd drugiej instancji uznał, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powódce jest fikcyjną, nie znajduje oparcia w rzeczywistym stanie potrzeb pozwanego pracodawcy.

Zastosowanie wyłącznie kryterium posiadania uprawnień do wcześniejszej emerytury do wytypowania powódki do zwolnienia naruszyło Regulamin zwolnień grupowych pozwanego przez pominięcie podstawowego regulaminowego kryterium, tj. znaczenia zadań na stanowisku pracy w realizacji niezbędnych procesów w T., a przez to przepisy o wypowiedzaniu pracownikom umów o pracę – art. 30 § 4 k.p. W ocenie Sądu drugiej instancji strona pozwana nie wykazała czy inni pracownicy Biura [...] nie spełniali podobnych, jak zastosowane do powódki kryteriów, a jeśli tak, dlaczego właśnie powódce wypowiedziano umowę o pracę. W konsekwencji Sąd drugiej instancji uznał, że apelacja pozwanego, jakkolwiek z innych niż wskazane w niej przyczyny, podlegała oddaleniu.

Sąd Okręgowy uznał, że prawidłowo Sąd pierwszej instancji przyznał na rzecz powódki wynagrodzenie za okres 3 miesięcy pozostawania bez pracy i zasadnie odstąpił od analizy zasadności przywoływanych przez powódkę zarzutów naruszenia innych praw pracowniczych, jak zakazu niedyskryminacji oraz braku prawidłowego informowania pracownika o jego prawach i sytuacji, jak też roszczenia o nawiązanie stosunku pracy wskazując, że z treści pism procesowych powódki wynika, że motywem ich zgłoszenia było kwestionowanie wypowiedzenia umowy o pracę.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego (w całości) strona pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną. Skargę oparto na obydwu podstawach określonych w art. 398³ §

1 pkt 1 i 2 k.p.c. W ramach podstawy materialnoprawnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucono:

1. błędną wykładnię przepisu art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych przez przyjęcie, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinny być wskazane kryteria doboru pracownika do zwolnienia przeprowadzanego w trybie tej ustawy, podczas gdy z przepisu tego wynika, że w oświadczeniu takim powinna być wskazana jedynie przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie;

2. niewłaściwe zastosowanie przepisu art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych polegające na przyjęciu, że:

- zawieranie umów cywilno-prawnych stanowi o pozorności przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, podczas gdy zawarcie umowy cywilnoprawnej stanowi uzasadnioną przyczynę likwidacji stanowiska pracy,

- przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę jest fikcyjna, ponieważ nie znajduje oparcia w rzeczywistym stanie potrzeb pozwanego, podczas gdy o fikcyjności przyczyny może decydować jedynie to, czy likwidacja stanowiska pracy rzeczywiście miała miejsce, a nie to, jakie są potrzeby pracodawcy w tym zakresie,

- nie zachodzi związek przyczynowy między zmianami organizacyjnymi przeprowadzonymi u pozwanego a wypowiedzeniem powódce umowy o pracę, podczas gdy zmiany te spowodowały konieczność wypowiedzenia powódce umowy o pracę,

- o pozorności wypowiedzenia powódce umowy o pracę świadczy również okoliczność, że pozwany nie zaproponował powódce innej pracy, podczas gdy pracodawca nie ma obowiązku proponowania zwalnianemu pracownikowi innego stanowiska pracy, w szczególności gdy przeprowadza redukcję zatrudnienia we wszystkich sektorach swojej działalności,

- wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nieprawidłowe z uwagi na pominięcie podstawowego kryterium zwolnień grupowych, tj. znaczenia zadań na stanowisku pracy w realizacji niezbędnych procesów w T., podczas gdy pozwany zastosował to kryterium przez przyjęcie, że stanowisko inspektora emisji jest dla pozwanej niezbędne, a jedynie wobec częściowej automatyzacji w tym zakresie nie jest wymagane zatrudnienie inspektorów emisji w dotychczasowej liczbie,

- kryterium doboru do zwolnienia polegające na posiadaniu uprawnień do emerytury nie może być uznane za odpowiednie, a co za tym świadczące o prawidłowości wypowiedzenia umowy o pracę, podczas gdy kryterium to jest obiektywne i sprawiedliwe, gdyż pracownik, który ma dodatkowe lub potencjalne źródło dochodu jest w lepszej sytuacji od pracownika, którego jedynym źródłem utrzymania jest praca;

3. niewłaściwe zastosowanie przepisu art. 47 k.p. polegające na zasądzeniu na rzecz powódki wynagrodzenia w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu za 3 miesiące pozostawania bez pracy, podczas gdy powódce, której nie przysługiwała szczególna ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy oraz wobec której okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące, przysługuje jedynie wynagrodzenie za 1 miesiąc pozostawania bez pracy.

W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzucono naruszenie:

a) art. 378 § 1 k.p.c. przez przekroczenie granic apelacji, tj. rozpoznanie sprawy w zakresie wykraczającym poza zarzuty apelacji i poszukiwanie z urzędu uchybień Sądu pierwszej instancji,

b) art. 385 k.p.c. przez oddalenie apelacji pomimo, że była ona zasadna – Sąd uznał wszystkie jej zarzuty za uzasadnione,

c) art. 232 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. przez przyjęcie, że pozwany nie wykazał, czy inni pracownicy Biura [...] nie spełniali podobnych, jak zastosowane do powódki kryteriów, a jeśli tak, dlaczego to powódce wypowiedziano umowę, podczas gdy powódka nie wskazywała na te okoliczności, nie były one między stronami sporne, a co za tym idzie, pozwany nie miał obowiązku ich dowodzenia,

d) art. 232 k.p.c. zdanie drugie oraz art. 258 k.p.c. i art. 299 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. i art. 391 § 1 k.p.c. przez nieprzeprowadzenie z urzędu dowodu z zeznań świadków: [...] oraz dowodu z przesłuchania powódki na okoliczność, czy inni pracownicy Biura [...] nie spełniali podobnych, jak zastosowane do powódki kryteriów, a jeśli tak, dlaczego to powódce wypowiedziano umowę, przy jednoczesnym uznaniu przez sąd, że okoliczności te są istotne dla rozstrzygnięcia sprawy,

e) art. 235 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. i art. 391 § 1 k.p.c. przez dokonanie ustaleń faktycznych sprzecznych z ustaleniami stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia i w sytuacji, gdy dowody zgromadzone przed sądem pierwszej instancji nie wskazują jednoznacznie na trafność tych ustaleń, a ocena sądu pierwszej instancji nie jest oczywiście błędna, i w konsekwencji naruszenie zasady bezpośredniości postępowania dowodowego,

f) art. 45 i art. 176 ust. 1 Konstytucji RP przez pozbawienie pozwanego możliwości zaskarżenia niekorzystnego dla niego rozstrzygnięcia w sytuacji, gdy sąd dokonał ustaleń sprzecznych z ustaleniami stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku w zupełnym oderwaniu od zarzutów apelacji, i w konsekwencji naruszenie prawa do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy przez właściwy sąd oraz zasady instancyjności,

g) art. 326 § 3 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez wskazanie w uzasadnieniu wyroku podstawy faktycznej rozstrzygnięcia odmiennej niż przy ustnych motywach rozstrzygnięcia.

W oparciu i powyższe zarzuty strona skarżąca wniosła o: uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje oraz za postępowanie przed Sądem Najwyższym według norm przepisanych, albo – na wypadek, gdyby podstawa naruszenia przepisów postępowania okazała się nieuzasadniona - o: uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu za obie instancje oraz za postępowanie przed Sądem Najwyższym według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona przeciwna – powódka wniosła o: oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest zasadna.

Na wstępie należy odnieść się do kwestii ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę na podstawie art. 39 k.p., co implikowało również zarzut trzeci (c) skargi kasacyjnej naruszenia prawa materialnego. Sąd drugiej instancji (wbrew pogładowi Sądu Rejonowego) uznał, że powódka w dniu doręczenia jej wypowiedzenia umowy o pracę nie była w wieku ochronnym, objętym dyspozycją art. 39 k.p., co uzasadnił jedynie tym, że w jej aktach osobowych znajdują się dane dotyczące zatrudnienia w szczególnych warunkach, przez co korzystała ona wyłącznie z czteroletniej ochrony przed wypowiedzeniem przed ukończeniem 55 roku życia.

W ocenie Sądu Najwyższego konstatacja ta wymagała szerszej argumentacji. Sąd Okręgowy nie powołał się na treść decyzji ZUS dotyczącej przyznania prawa do emerytury, natomiast powódka w czasie procesu zaprzeczała nabyciu uprawnień do emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach.

Zgodnie z 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. Nie było sporne w niniejszej sprawie, że K. R. urodziła się [...] 1953 r., więc w dniu wręczenia wypowiedzenia jej umowy o pracę (14 grudnia 2009 r.) miała ukończone 56 lat. Bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy złożyła wniosek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i przeszła na wcześniejszą emeryturę (w aktach sprawy nie ma decyzji o przyznaniu prawa do emerytury, natomiast z relacji stron wynika, że podstawę prawną przyznania prawa do emerytury mógł stanowić art. 46 w związku z art. 29 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, gdyż do dnia 31 grudnia 2008 r. spełniła warunek wieku 55 lat oraz stażu ubezpieczeniowego ponad 30 lat).

W myśl art. 46 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (obecny jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 1440 ze zm. – dalej również jako ustawa emerytalna) prawo do emerytury na warunkach określonych w art. 29, 32, 33 i 39 przysługuje również ubezpieczonym urodzonym po dniu 31 grudnia 1948 r., a przed dniem 1 stycznia 1969 r., jeżeli spełniają łącznie następujące warunki: 1) nie przystąpili do otwartego funduszu emerytalnego albo złożyli wniosek o przekazanie środków

zgromadzonych na rachunku w otwartym funduszu emerytalnym, za pośrednictwem Zakładu, na dochody budżetu państwa; 2) warunki do uzyskania emerytury określone w tych przepisach spełnią do dnia 31 grudnia 2008 r.

Natomiast stosownie do art. 184 ust. 1 ustawy emerytalnej 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.

Powódka w toku procesu stanowczo kwestionowała możliwość otrzymania emerytury na podstawie art. 184 ustawy emerytalnej, gdyż na dzień 1 stycznia 1999 r. nie miała przepracowanych 15 lat w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Nie ma natomiast w aktach sprawy dokumentu ZUS, który byłby weryfikacją sumy okresów pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze oraz konkluzji tego organu, że powódka do końca 2008 r. spełniła warunki do nabycia prawa do emerytury na podstawie art. 46 ustawy emerytalnej w związku z art. 32 tej ustawy - biorąc pod uwagę charakter jej pracy oraz liczne okresy nieskładkowe w spornym okresie. Norma z wykazu A do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, dział XIV, pkt 5, zgodnie z którą pracę w szczególnych warunkach stanowią "Prace szczególnie obciążające narząd wzroku i wymagające precyzyjnego widzenia - w kartografii, montażu mikroelementów wymagającego posługiwania się przyrządami optycznymi oraz przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych" dotyczy pracy wymagającej stałej koncentracji i skupienia wzroku na szczegółach obrazu monitora. W podobnej sprawie Sąd Najwyższy zajął stanowisko co do wykładni tej regulacji i stwierdził, że "nie ma pozytywnej regulacji normatywnej, która *ex definitione* pozwalałaby przyjąć, że każda praca w pełnym wymiarze na stanowisku pracy wyposażonym w monitor ekranowy jest pracą w szczególnych warunkach w rozumieniu pkt 5, działu XIV, wykazu A rozporządzenia z 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w

szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (wyrok z 8 marca 2008 r., II UK 236/09, LEX nr 599770). Praca z pomocą komputera nie jest pracą przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych. Dotyczyło to np. pracy księgowej stale analizującej liczby na ekranie monitora. Powódka natomiast pracowała „na narzędziu informatycznym Sharp”, sprawdzając kolejność programów telewizyjnych według przyjętego planu; przy czym strony spierały się co do automatycznej emisji programu T. P. Sąd Okręgowy nie odniósł się do kwestii, czy wymagało to szczególnego i długotrwałego skupienia wzroku i stanowiło pracę w szczególnych warunkach.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 grudnia 2012 r. w sprawie I PK 145/12 (LEX nr 1284682) oraz w wyroku z dnia 28 marca 2002 r., I PKN 141/01 (OSNP 2004 Nr 5, poz. 86) wyraził pogląd, że przewidziana w art. 39 k.p. 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 wypowiedzania umowy o pracę w zależności od tego, czy chroniony tym zakazem pracownik skorzysta, czy też nie skorzysta z uprawnień emerytalnych.

Podzielając tę wykładnię Sąd Najwyższy uznał, 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 emerytalnych 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 orzecznictwie 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, albo 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). Oznacza to, że 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, że

obniżony w stosunku do powszechnego wieku emerytalnego 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 umożliwia 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 posłuszeniu 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, umożliwiający 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 wymagała zatem kwestia, w jakim okresie powódka korzystała z ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę na podstawie art. 39 k.p. Gwarancje trwałości stosunku pracy przy zwolnieniach indywidualnych wprowadza art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Ów przepis w związku z art. 5 ust. 5 tej ustawy dopuszcza jedynie stosowanie wypowiedzenia zmieniającego wobec pracowników w wieku przedemerytalnym. W myśl art. 5 ust. 6 jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom, o których mowa w ust. 5, przysługuje, do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy.

Do końca 2012 r. wiek emerytalny wynosił 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn (art. 24 ust. 1, art. 27 i 28 ustawy emerytalnej), względnie 55 lat dla kobiet i 60 lat dla mężczyzn (art. 29 ustawy emerytalnej).

Ustawa z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2012 r. poz. 637), obowiązująca od 1 stycznia 2013 r., wydłużyła wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn do 67 lat. Wydłużenie to jest wprowadzane stopniowo, każdy kolejny kwartał powoduje wzrost wieku emerytalnego o miesiąc. Oczywistym następstwem tego jest równoległe przesuwanie się okresu ochronnego z art. 39, obejmującego 4 lata wstecz od rosnącego co kwartał wieku emerytalnego aż do osiągnięcia 67 lat. Przepisy te jednak nie mają zastosowania do analizy sprawy powódki, gdyż otrzymała ona wypowiedzenie umowy o pracę przed ich uchwaleniem w 2012 r.

Uzasadnienie wyroku Sądu drugiej instancji nie przedstawia więc przesłanek pozwalających na ustalenie, że Sąd Rejonowy nieprawidłowo uznał, że powódka w dniu wypowiedzenia jej umowy o pracę podlegała szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem stosunku pracy określonej w art. 39 k.p.

Odnosnie do zarzutu naruszenia prawa materialnego – art. 30 § 4 k.p., zawartego w skardze kasacyjnej pozwanego – należy stwierdzić, że jest on niezasadny. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2013 r. w sprawie I PK 61/13 (LEX nr 1427709, będzie ponadto opublikowany w nr 12 OSN) potwierdza dominujący pogląd judykatury, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.).

Ponadto w wyroku tym Sąd Najwyższy stwierdził, że tylko kryteria uwidocznione w porozumieniu albo w regulaminie, mogą podlegać ocenie w postępowaniu sądowym w kontekście zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego konkretnemu pracownikowi. Nie ma przesłanek do stwierdzenia, że pracownik zwalniany z przyczyn go nie dotyczących w trybie indywidualnym miałby być pozbawiony możliwości dokonania takiej oceny co do dokonanego mu

wypowiedzenia, zwłaszcza w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu.

Sąd Najwyższy, w obecnym składzie, zaaprobował te konstatacje i uznał, że pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Przyjmuje się bowiem wprawdzie, że w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo-skutkowym zdarzeń objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, czego nie można odnieść do przytaczania kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia, stanowiących najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia w sytuacji dokonywania redukcji zatrudnienia. Należy bowiem zauważyć, że sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwoli na ich

kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu, a pracodawcy uniemożliwi ewentualne "dostosowywanie" tych kryteriów do okoliczności danej sprawy.

W tym kontekście należy uznać, że Sąd drugiej instancji w sposób prawidłowy przyjął, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w treści podanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru do zwolnienia. Według Sądu drugiej instancji strona pozwana w treści wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie odwołała się do przyjętego kryterium doboru pracowników do zwolnienia, czym naruszyła art. 30 § 4 k.p.

Sąd drugiej instancji powołał się na pogląd wyrażony wcześniej przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, z którego wynika, że pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych (dotyczących pracodawcy) powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziąć przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli zostały ustalone zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników. Powyższe w ocenie Sądu drugiej instancji dodatkowo potwierdza wadliwość treści oświadczenia woli pozwanego w przedmiocie wypowiedzenia powódce umowy o pracę, ponieważ informacje takie nie zostały w tym oświadczeniu zawarte, ani też skonkretyzowane w toku postępowania. W razie konieczności wyboru spośród większej liczby jednakowych stanowisk jest jednak oczywiste, że pracodawca decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów mniej przydatny od innych.

Konsekwencją tych prawidłowych konstatacji jest ustalenie, że Sąd Okręgowy prawidłowo zastosował art. 45 § 1 k.p. Z tych względów nietrafny okazał się podstawowy kasacyjny zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p., co przesądza o konieczności oddalenia skargi kasacyjnej i czyni zbędnym analizowanie pozostałych zarzutów skargi kasacyjnej.

Również zarzuty naruszenia prawa procesowego nie były na tyle istotne, aby spowodować konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd drugiej instancji może dokonać odmiennej kwalifikacji prawnej ustalonych faktów i dokonać wyboru adekwatnej podstawy prawnej dochodzonego roszczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 2014 r., II CSK 345/13, LEX nr 1477432). Sąd drugiej instancji może - a jeżeli je dostrzeże, to powinien - naprawić wszystkie stwierdzone w postępowaniu apelacyjnym naruszenia prawa materialnego przez sąd pierwszej instancji, nawet jeśli nie zostały wytknięte w apelacji, pod warunkiem, że mieszczą się w granicach zaskarżenia. Z całą pewnością natomiast jego obowiązkiem jest rozważenie wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów skarżącego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 2014 r., III UK 177/13, LEX nr 1493925). W tym kontekście nie można uznać, że doszło do naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. przez przekroczenie granic apelacji, tj. rozpoznanie sprawy w zakresie wykraczającym poza zarzuty apelacji i poszukiwanie z urzędu uchybień Sądu pierwszej instancji, ani - art. 385 k.p.c. przez oddalenie apelacji pomimo, że była ona zasadna lub art. 232 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. przez przyjęcie, że pozwany nie wykazał, czy inni pracownicy Biura [...] nie spełniali podobnych, jak zastosowane do powódki kryteriów uzasadniających redukcję etatów.

Zasada kontradiktoryjności i dowodzenia swoich twierdzeń (art. 232 k.p.c.) obowiązuje również w sprawach z zakresu prawa pracy. Dyskrecjonalna władza Sądu uprawnia do korygowania zgłaszanych wniosków dowodowych w celu ustalenia wyłącznie istotnych dla rozstrzygnięcia kwestii. W tym aspekcie nie można uznać, że doszło do naruszenia art. 232 k.p.c. zdanie drugie oraz art. 258 k.p.c. i art. 299 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. i art. 391 § 1 k.p.c. przez nieprzeprowadzenie z urzędu dowodu z zeznań świadków: [...], albo - naruszenia art. 235 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. i art. 391 § 1 k.p.c. przez dokonanie ustaleń faktycznych sprzecznych z ustaleniami stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia i w sytuacji, gdy dowody zgromadzone przed sądem pierwszej instancji nie wskazują jednoznacznie na trafność tych ustaleń, a

ocena sądu pierwszej instancji nie jest oczywiście błędna, i w konsekwencji naruszenie zasady bezpośredniości postępowania dowodowego.

Pozwany zachował możliwość zaskarżenia wyroku Sądu Okręgowego w drodze skargi kasacyjnej; nie można więc podzielić sugestii skargi kasacyjnej, że doszło do naruszenia art. 45 i art. 176 ust. 1 Konstytucji RP przez pozbawienie pozwanego możliwości zaskarżenia niekorzystnego dla niego rozstrzygnięcia w sytuacji, gdy sąd dokonał ustaleń sprzecznych z ustaleniami stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku.

Mając powyższe okoliczności na uwadze, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

O kosztach postępowania kasacyjnego na rzecz powódki, która wniosła odpowiedź na skargę kasacyjną, orzeczono na podstawie art. 98 i art. 99 w związku z art. 108 w związku z art. 398²¹ k.p.c. i § 12 ust. 4 pkt 2 w związku z § 11 ust. 1 punkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (jedn. tekst: Dz. U. z 2013 r., nr 490).