



Sygn. akt I PK 93/15

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 26 sierpnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący, sprawozdawca)  
SSN Halina Kiryło  
SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa A. S.  
przeciwko Usługom Motoryzacyjnym – N. - Spółce jawnej w B.  
o przywrócenie do pracy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 26 sierpnia 2015 r.,  
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w B.  
z dnia 10 kwietnia 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. do  
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania  
kasacyjnego.**

**UZASADNIENIE**

Powód A. S. w pozwie przeciwko Usługom Motoryzacyjnym – N. - Spółce Jawnej wniósł o przywrócenie go do pracy na dotychczas wykonywane stanowisko pracy i na poprzednich warunkach. Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 13 lutego 2013 r. Sąd Rejonowy oddalił powództwo i odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej.

Sąd Rejonowy ustalił, że 28 lutego 2012 r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, zachowując trzymiesięczny okres wypowiedzenia i podając jako przyczynę likwidację stanowiska pracy. Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 31 maja 2012 r. Powód nie kwestionował przyczyny wypowiedzenia, ani nie zarzucał pozwanemu naruszenia przepisów dotyczących wypowiedzenia umów o pracę. Zarzucał jedynie naruszenie art. 39 k.p. przez jego nieuwzględnienie. Sporne, jak przyjął Sąd, było czy w dacie wypowiedzenia przysługiwała powodowi ochrona przewidziana w art. 39 k.p. W tym zakresie Sąd Rejonowy odwołał się do stanowiska doktryny i judykatury, zgodnie z którym pojęcie wieku emerytalnego, o którym mowa w tym przepisie, należy utożsamiać nie tylko z tzw. powszechnym wiekiem emerytalnym - wynoszącym 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn, ale także z obniżonym wiekiem emerytalnym - wynoszącym odpowiednio 55 lat dla kobiet i 60 lat dla mężczyzn, przewidzianym dla niektórych grup ubezpieczonych. Sąd stwierdził, że z treści przedstawionych przez powoda świadectw wykonywania prac w szczególnych warunkach wynikało, że pracował on ponad 22 lata w warunkach szczególnych (w tym ponad 17 lat do dnia 31 grudnia 1998 r.), wykonując prace na stanowisku lakiernika natryskowego, polegające na lakierowaniu ręcznym natryskowym - niezhermetyzowanym. Sąd przyjął jednak, że wydanie przez pracodawcę świadectwa wykonywania prac w szczególnych warunkach nie rodzi skutków materialnoprawnych i jest ono jedynie dokumentem prywatnym w rozumieniu art. 245 k.p.c., wydawanym dla celów dowodowych, a okoliczności w tym dokumencie potwierdzone przez pracodawcę

podlegają weryfikacji zarówno w postępowaniu sądowym, jak i w postępowaniu przed organem rentowym. Sąd pierwszej instancji przyjął też, że dla oceny, czy pracownik pracował w warunkach szczególnych, nie ma istotnego znaczenia nazwa zajmowanego przez niego stanowiska, tylko rodzaj powierzonych prac. Ustalenie, czy dany pracownik wykonywał pracę w szczególnych warunkach następuje w oparciu o przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego oraz wzrostu emerytur i rent inwalidzkich dla pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze (Dz.U. z 1983 r. Nr 8, poz. 43 ze zm.), powoływanego dalej, jako „rozp. z 1983 r.”. Wobec podnoszonych przez stronę pozwaną wątpliwości, co do tego, czy powód rzeczywiście wykonywał prace polegające na „lakierowaniu ręcznym lub natryskowym - nie zhermetyzowane”, wymienione w wykazie A w dziale XIV dot. prac różnych, pod poz. 17 powyższego rozporządzenia, stale i w pełnym wymiarze czasu pracy, okoliczności te Sąd poddał szczegółowemu badaniu w toku postępowania dowodowego, w tym przeprowadził dowód z opinii biegłego. Biegły stwierdził, że powód nie zajmował się stale i w pełnym wymiarze czasu pracy lakierowaniem niezhermetyzowanym, bowiem same czynności przygotowujące do procesu lakierowania zajmowały mu sporą część pracy. Ponadto lakierowanie było zhermetyzowane, gdyż komora lakiernicza była hermetycznie zamykana. W uzupełniającej opinii biegły wskazał jednak, że lakierowanie zhermetyzowane odbywa się w takich warunkach, że detal lakierowany jest automatycznie w hermetycznie zamkniętej kabynie, a pracownik znajduje się poza tą kabiną i steruje z pulpitu procesem lakierowania. Biegły przyjął, że chociaż powód lakierował detale wewnątrz kabiny hermetycznie zamykanej - było to lakierowanie niezhermetyzowane, gdyż znajdował się w komorze i mimo środków ochronnych (filtry, maska) mógł mieć styczność ze szkodliwą substancją lakierniczą. Jednakże czynności przygotowujące bezpośrednio do polakierowania, takie jak: odtłuszczenie, usunięcie rys i wgnieceń, szpachlowanie, gruntowanie, zmatowanie, nie są samym lakierowaniem, nie mieszczą się w pojęciu lakierowania ręcznego lub natryskowego- niezhermetyzowanego. Skoro powód wykonywał na co dzień na stanowisku lakiernika zarówno czynności przygotowawcze, jak i lakiernicze - niezhermetyzowane, to te ostatnie nie były przez niego wykonywane w pełnym

wymiarze czasu pracy. Na podstawie przeprowadzonych dowodów Sąd Rejonowy uznał, że powód lakierując elementy w hermetycznie zamkniętej i wyposażonej w filtry komorze lakierniczej za pomocą pistoletu natryskowego - wykonywał prace wymienione pod poz. 17 dział XIV załącznika A do powoływanego rozp. z 1983 r. Nie były one jednak wykonywane w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód sam przyznał, że w ciągu dnia pracy wykonywał naprzemiennie i w miarę potrzeb, lakierowanie elementów w kabinie oraz prace przygotowawcze do właściwego lakierowania. Z uwagi na to, że samo lakierowanie elementów w kabinie stanowiło jedynie część codziennych obowiązków pracowniczych powoda, nie można uznać, że prace te wykonywane były stale i w pełnym wymiarze czasu. Jedynie wyżej wymienione prace wykonywane stale i w pełnym wymiarze czasu pracy, dają takiemu pracownikowi możliwość ubiegania się o wcześniejszą emeryturę, o ile legitymuje się łącznym stażem pracy w warunkach szczególnych wynoszącym przynajmniej 15 lat. Wobec tego Sąd doszedł do przekonania, że powód nie ma 15 - letniego stażu pracy w szczególnych warunkach i nie podlega szczególnej ochronie na podstawie art. 39 k.p. Tym samym dokonane przez pozwanego wypowiedzenie umowy o pracę nie naruszało wskazanego przepisu.

Apelację od tego wyroku wniósł powód, zaskarżając wyrok w części oddalającej powództwo.

Powód wniósł o zobowiązanie pozwanego do złożenia do akt sprawy pisemnej informacji, jaki był stan zatrudnienia w pozwanym zakładzie w okresie od 1 stycznia 2012 r. do dnia wyrokowania, ze wskazaniem nazwy każdego stanowiska pracy, wskazania jakie kryteria przyjął pozwany przy doborze powoda do rozwiązania z nim umowy o pracę, wskazania czy po 28 lutego 2012 r. zawierał umowy o pracę, ze wskazaniem liczby stanowisk pracy. Powód zaznaczył przy tym, że po wydaniu wyroku w przedmiotowej sprawie powziął wiadomość, że z innymi pracownikami zatrudnionymi u pozwanego na warunkach takich jak skarżący, nie rozwiązano umów o pracę. Ponadto, pozwany po 28 lutego 2012 r. zawarł z innymi osobami umowy o pracę. Powód wskazał również, że został wytypowany przez pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę z nieznanymi mu przyczyn, bowiem wykonywał takie same obowiązki jak inni pracownicy pozwanego, z którymi nie rozwiązano stosunku pracy. Powód stwierdził, że nie wie, jakimi kryteriami kierował

się pozwany typując go do rozwiązania umowy o pracę. Dlatego przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie są prawdziwe, a nadto nie zostały sformułowane w sposób jasny, skoro po wydaniu skarżonego wyroku okazało się, że w zatrudnieniu u pozwanego pozostali inni pracownicy, wykonujący taki sam zakres czynności co powód, to uzasadniona jest wątpliwość powoda co do faktycznej przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę.

Skarżący zaznaczył również, że przyjęcie, jak zrobił to Sąd, że tylko wykonywanie czynności właściwego lakierowania natryskowego elementów (pistoletem natryskowym) wewnątrz kabiny hermetycznej jest pracą w szczególnych warunkach jest kuriozalne. Taka interpretacja prac wymienionych w załączniku A do rozp. z 1983 r. dział XIV poz. 17 - lakierowanie ręczne lub natryskowe - nie zhermetyzowane” - spowodowałaby, że w żadnej sytuacji nie można byłoby uznać pracy lakiernika za pracę w szczególnych warunkach, gdyż wymagać należałoby od niego, by przez 8 godzin był w kabinie hermetycznie zamkniętej i lakierował elementy. Tymczasem we wszystkich definicjach i opisach zawodu lakiernika samochodowego określenie zadań zawodowych i czynności roboczych związanych z lakierowaniem polega na wykonywaniu czynności związanych z remontem i renowacją powierzchni nadwozi samochodowych, tj. przygotowaniem powierzchni, odkrywaniem podłoża (usuwaniem starej powłoki), z wykorzystaniem metod mechanicznych, chemicznych lub termicznych, odtłuszczeniem za pomocą środków zmydlających i organicznych, gruntowaniem powierzchni farbami podkładowymi lub podkładami z wypełniaczami, wyrównywaniem powierzchni szpachlami (metoda ręczna lub natryskowa) i szlifowaniem i dopiero nakładaniem powłoki lakierniczej, suszeniu powłok, a następnie polerowaniem po utwardzeniu.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy oddalił apelację, odstępując od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej za drugą instancję.

Sąd Okręgowy uznał za własne ustalenia Sądu Rejonowego dotyczące przebiegu pracy zawodowej powoda, a także ustalenie, że wypowiedziano mu umowę o pracę i uległa ona rozwiązaniu. W ocenie Sądu, generalne ustalenie Sądu pierwszej instancji, że powód nie wykonywał pracy w warunkach szczególnych było

prawidłowe. Przeprowadzone dowody z zeznań świadków i stron wskazują, że powód przez wiele lat pracował na stanowisku lakiernika w zakładach pracy, zajmujących się naprawą uszkodzonej, czy zużytej blacharki samochodowej. Jako lakiernik zajmował się szeregiem czynności, związanych z przygotowaniem elementu karoserii samochodowej do lakierowania, a więc kolejno: usuwaniem starego lakieru, gruntowaniem, szpachlowaniem, szlifowaniem, a ostatecznie lakierowaniem, czyli pokrywaniem lakierem i końcowym polerowaniem. Także w apelacji powód wskazał te czynności, jako obejmujące pracę w charakterze lakiernika, powołując się na definicje tego zawodu. Dlatego Sąd Okręgowy uznał za własne ustalenie Sądu pierwszej instancji, że praca powoda jako lakiernika samochodowego w warsztacie naprawy samochodów polegała na wykonywaniu zespołu opisanych wyżej czynności. Problemem jest ocena, czy tak opisany zespół czynności lakiernika samochodowego odpowiada opisowi pracy w warunkach szczególnych, wskazanemu w załączniku do rozporządzenia z 1983 r. - wykazie A, Dział XIV., poz. 17 „lakierowanie ręczne lub natryskowe - nie zhermetyzowane”. Nieuzasadnione jednak było przeprowadzanie dowodu z opinii biegłego. Wystarczy dokonanie subsumcji, czyli zastosowanie przepisów powołanego rozporządzenia do opisanego przez świadków charakteru pracy powoda, inaczej dokonanie oceny prawnej faktów ustalonych w oparciu o zeznania świadków. Po dokonaniu takiej oceny Sąd Okręgowy uznał, że praca powoda nie była pracą w warunkach szczególnych. Z § 2 ust 1 rozp. z 1983 r. wynika, że „okresami pracy uzasadniającymi prawo do świadczeń na zasadach określonych w rozporządzeniu są okresy, w których praca w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze jest wykonywana stale i w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym na danym stanowisku pracy.”, a nabycie prawa do emerytury (w wieku wcześniejszym - przypis Sądu Okręgowego), dotyczyło jak stanowi § 4 ust 1 rozporządzenia, pracownika, „który wykonywał prace w szczególnych warunkach, wymienione w wykazie A”. Praca powoda jako lakiernika samochodowego w warsztacie blacharskim może być oceniana tylko przez pryzmat działu XIV wykazu A - Prace różne, który w poz. 17 mówi o „lakierowaniu ręcznym lub natryskowym - nie zhermetyzowanym”. Chodzi więc o lakierowanie, czyli pokrywanie warstwą lakieru, to jest cieczą, która zmienia stan skupienia na stały, wskutek przemian

fizycznych i chemicznych, przez odparowanie, z podgrzewaniem czy suszeniem. Dotyczy to zatem zarówno lakierowania karoserii samochodów w fabryce samochodów, jak i lakierowania drewna w zakładzie czy fabryce wytwarzającej meble, lakierowania metalowych obudów pralek w fabryce sprzętu gospodarstwa domowego. Lakierowanie jest pracą szkodliwą dla zdrowia, czemu daje temu wyraz samo rozporządzenie uznając za pracę w warunkach szkodliwych lakierowanie „nie zhermetyzowane”. Hermetyczność to cecha oznaczająca oddzielenie, czy odizolowanie od dostępu powietrza. Zatem lakierowanie niezhermetyzowane, to lakierowanie w bezpośrednim kontakcie organizmu pracownika z odparowującym szkodliwe substancje lakierem. Przy takim rozumieniu pracy opisanej pod poz. 17 działu XIV, dla nabycia uprzywilejowanych uprawnień emerytalnych w wieku obniżonym opisanym w rozporządzeniu i przepisach emerytalnych, konieczne jest, by lakierowanie miało charakter pracy stałej i w pełnym wymiarze czasu pracy. Praca w części wymiaru czasu pracy nie ma cechy „wykonywanej stale i w pełnym wymiarze czasu pracy”, co jednoznacznie wynika z § 2 ust. 1 rozporządzenia. Jeśli więc powód zajmował się szpachlowaniem, gruntowaniem, szlifowaniem elementów karoserii, dopiero potem lakierował taki element, a na koniec polakierowany element jeszcze polerował, to wykluczone jest stwierdzenie, że powód stale, i w pełnym wymiarze czasu pracy wykonywał czynności „lakierowania nie zhermetyzowanego” w rozumieniu rozporządzenia. Wynika stąd wniosek, że powód nie ma uprawnień emerytalnych w wieku obniżonym, z powołaniem się na pracę wykonywaną w warunkach szczególnych, a więc nie podlega ochronie, o jakiej mowa w art. 39 k.p., gdyż w dacie wypowiedzenia umowy o pracę i jej rozwiązania, będąc urodzonym 5 lutego 1956 roku, miał ukończone zaledwie 56 lat. Wiek emerytalny mężczyzny urodzonego w okresie od 1 stycznia do 31 marca 1952 r. wynosi 66 lat i 5 miesięcy (art. 24 ust 1 b punkt 13 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych). Wiek taki powód osiągnie 5 lipca 2018 roku. Do powszechnego wieku emerytalnego brakowało mu w roku 2012, czy to w dacie otrzymania wypowiedzenia, czy rozwiązania stosunku pracy, więcej niż 4 lata - ponad 6 lat.

Za nieuzasadnione Sąd Okręgowy uznał także zarzuty naruszenia art. 45 k.p., przez wskazanie w wypowiedzeniu przyczyny pozornej oraz art. 10 ustawy z

dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przez jego błędne zastosowanie i nieprzyjęcie żadnych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia i nieprzeprowadzenie doboru pracowników. Odnośnie do zarzutu naruszenia art. 45 k.p., Sąd zauważył, że w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy powodowi pracodawca wskazał jako przyczynę „likwidację stanowiska pracy”. W toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji powód jakimkolwiek twierdzeniem czy dowodem nie kwestionował tego, że jego i tylko jego stanowisko zostało zlikwidowane. Także w apelacji powód nie przeczy, że było inaczej, skoro stwierdza, że inni pracownicy zachowali swoje stanowiska i nie rozwiązano z nimi stosunków pracy. Apelujący nie wskazał, że jego stanowisko nie zostało zlikwidowane, że na jego miejsce została zatrudniona inna osoba. W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy przypomniał, że w procesie sądowym obowiązkiem strony jest dowodzenie faktów, z których strona ta wywodzi skutki prawne (ciężar dowodu). Jeżeli strona, korzystająca z pomocy fachowego pełnomocnika, ani nie twierdzi, ani nie dowodzi, że przyczyna wskazywana w wypowiedzeniu jest nieprawdziwa, to konsekwencją takiej postawy jest nieudowodnienie, że było inaczej. I tak jest w rozpoznawanej sprawie: powód nie udowodnił, że przyczyna wypowiedzenia nie była prawdziwa i że nie nastąpiła likwidacja jego stanowiska pracy. Dlatego zarzut naruszenia art. 45 k.p. przez wskazanie przyczyny nieprawdziwej nie jest uzasadniony, gdyż powód nie udowodnił tej nieprawdziwości. Co do zarzutu naruszenia art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Sąd stwierdził, że jest on chybiony, gdyż ustawa ta faktycznie redukuje zakres ochrony pracownika przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy, w stosunku do unormowań kodeksu pracy, w zamian za prawo do odprawy opisane w art. 8 ustawy. Ma ona zastosowanie w sytuacji zwolnień grupowych, czyli przekraczających 10 procent pracowników. W razie rozwiązywania umów z mniejszą liczbą pracowników, zakres stosowania jej unormowań jest ściśle ograniczony (art. 10 *in principio*). Co do pracowników, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, możliwe jest - zgodnie ze wskazanym w apelacji art. 10 ust. 2 ustawy - rozwiązanie umowy, pod warunkiem



niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową. Jednakże ust 2. dotyczy pracowników podlegających szczególnej ochronie, a powód, co wykazane zostało wyżej, nie był pracownikiem szczególnie chronionym. Dlatego zarzuty naruszenia prawa materialnego nie są uzasadnione.

W skardze kasacyjnej powód zaskarżył powyższy wyrok Sądu Okręgowego w części oddalającej apelację, zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego, przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a w szczególności:

(-) naruszenie art. 39 k.p., przez jego pominięcie i oddalenie powództwa o przywrócenie powoda do pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku, w sytuacji, gdy w stosunku do powoda obowiązywał w dacie złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę ustawowy zakaz wypowiedzania umowy o pracę;

(-) naruszenie art. 45 § 1 k.p., przez zawarcie w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę pozornych przyczyn, podczas gdy w rzeczywistości, u pozwanego nie nastąpiła likwidacja stanowiska pracy, na którym był zatrudniony powód, a wszyscy pracownicy świadczący pracę na takim stanowisku jak stanowisko powoda, zachowali zatrudnienie, a nadto pozwany zawarł z nimi umowy o pracę na dalszy okres; wiadomość o tej okoliczności powód powziął po dacie wydania wyroku przed Sądem pierwszej instancji, Sąd drugiej instancji z nieznanymi przyczynami pominął twierdzenia powoda w tym zakresie;

(-) naruszenie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przez jego błędne zastosowanie i nieprzyjęcie żadnych uzasadnionych, sprawiedliwych i obiektywnych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, i nieprzeprowadzenie doboru pracowników do zwolnienia;

(-) naruszenie art. 94 pkt. 9 k.p., przez pominięcie okoliczności, że to na pozwanym jako pracodawcy ciążył obowiązek stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy, również przy podejmowaniu decyzji w zakresie typowania pracowników do zwolnienia;

(-) naruszenie art. 11<sup>1</sup>, 11<sup>2</sup>, 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., przez ich pominięcie i pominięcie uznania że do ustawowych obowiązków pozwanego należy obowiązek traktowania

powoda - w tym w zakresie rozwiązywania stosunku pracy - w sposób równy z innymi pracownikami;

(-) naruszenie art. 8 k.p., przez rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez uprzedniego ustalenia i zbadania sprawiedliwych i obiektywnych kryteriów oceny pracowników;

(-) naruszenie § 1 ust. 1 pkt. 11 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania przez jego pominięcie i nieuwzględnienie, że treść świadectwa pracy i zapisy w nim zawarte, a dotyczące świadczenia pracy w warunkach szczególnych i o szczególnym charakterze wiążą wszelkie organy i stanowią podstawę do przyjęcia ustaleń w nich zawartych;

(-) naruszenie § 2 pkt. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze oraz błędną interpretację art. 17 działu XIV wykazu A przez twierdzenie, że praca lakiernika, aby móc zostać uznana za pracę w szczególnych warunkach musi polegać jedynie na sensu stricte czynności lakierowania, podczas gdy prace przygotowawcze związane z lakierowaniem o których wspominali świadkowie (szpachlowanie, gruntowanie-malowanie podkładem szlifowanie elementów karoserii) są ściśle związane z procesem lakierowania i stanowią jego immanentną cechę.

Skarżący zarzucił także naruszenie przepisów postępowania, mające wpływ na wynik sprawy, to jest:

(-) art. 233 § 1 k.p.c., przez ustalanie stanu faktycznego z pominięciem istotnych dowodów w szczególności dowodu z dokumentów świadectw pracy powoda świadczących o wykonywaniu przez niego pracy w warunkach szczególnych i przez to uzyskaniu w dacie złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, uprawnień wynikających z art. 39 k.p.;

(-) art. 233 § 1 k.p.c., przez ustalanie stanu faktycznego z pominięciem istotnych dowodów w szczególności dowodu z opinii biegłego sądowego W. B. ustalającej, że powód pracował w warunkach szczególnych w okresie przed zatrudnieniem u pozwanego i przez to uzyskaniu w dacie złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, uprawnień wynikających z art. 39 k.p.;

(-) art. 233 § 1 k.p.c., przez ustalanie stanu faktycznego z pominięciem istotnych dowodów w szczególności dowodu z dokumentu decyzji ZUS z dnia 9 lipca 2013 r., dotyczącej ustalenia że powód na datę wydania decyzji legitymował się niezbędnym okresem pracy w warunkach szczególnych;

(-) art. 233 § 1 k.p.c., przez ustalanie stanu faktycznego z pominięciem istotnych dowodów w szczególności dowodu z dokumentu decyzji ZUS z dnia 19 lipca 2013 r., dotyczącej ustalenia że powód na datę wydania decyzji nie legitymował się niezbędnym 40-letnim okresem pracy w warunkach szczególnych, celem uzyskania świadczenia przedemerytalnego, zabrakło bowiem powodowi okresu 8,5 miesiąca do uzyskania świadczenia przedemerytalnego, okoliczności nie chciał uwzględnić pozwany, czym dodatkowo naruszył art. 8 k.p.;

(-) art. 233 § 1 k.p.c., przez ustalanie stanu faktycznego z pominięciem istotnych dowodów w szczególności dowodu z dokumentu decyzji pisma Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej Departamentu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26 czerwca 2013 r., potwierdzającego uprawnienia organów ZUS do oceny, czy powód wykonywał pracę w szczególnych warunkach, co miało miejsce w decyzji ZUS z 9 lipca 2013 r.;

(-) błędną ocenę materiału dowodowego - w szczególności opinii biegłego sądowego z zakresu lakiernictwa i lakiernictwa samochodowego W. B. i uznanie tej opinii jako zbędnej i nieistotnej dla rozstrzygnięcia sprawy, podczas gdy do oceny czy powód świadczy 1 pracę w warunkach szczególnym niezbędnym było zasięgnięcie wiedzy specjalnej;

(-) art. 316 § 1 k.p.c., przez błędne zastosowanie, polegające na pominięciu okoliczności faktycznych istniejących w chwili zamknięcia rozprawy, i ustalenie, że powód nie udowodnił uprawnień przysługujących mu na podstawie art. 39 k.p.;

(-) art. 244 i 245 k.p.c., przez ich pominięcie i nieuwzględnienie, że treść dokumentów świadectw pracy powoda świadczy o wykonywaniu przez niego pracy w warunkach w nich opisanych;

(-) art. 328 § 2 k.p.c., przez jego pominięcie i niesporządzenie uzasadnienia w zakresie wskazania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz

wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa - w zakresie przytoczenia przez Sąd drugiej instancji orzeczeń sądowych nie mających zastosowania w przedmiotowej sprawie z uwagi na wydanie ich w sprawach o odmiennych stanach faktycznych oraz w zakresie niewyjaśnienia podstaw nieuwzględnienia stanowiska powoda i nie odniesienia się do stanowiska pozwanego w zakresie nieprzeprowadzenia żadnego postępowania celem doboru pracowników do zwolnienia;

(-) naruszenie art. 328 § 2 k.p.c., przez jego pominięcie i niesporządzenie uzasadnienia w zakresie wniosku powoda o zobowiązanie pozwanego do złożenia do akt sprawy pisemnej informacji jaki był stan zatrudnienia w pozwanym zakładzie w okresie od dnia 1 stycznia 2012 r. do dnia wyrokowania, ze wskazaniem nazwy każdego stanowiska pracy, wskazania jakie kryteria przyjął pozwany przy doborze powoda do rozwiązania z nim umowy o pracę, wskazania czy po dacie 28 lutego 2012 r. zawierał z umowy o pracę z iloma osobami, ze wskazaniem ilości ich stanowisk pracy, zawartego w treści apelacji.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości i jego zmianę przez uwzględnienie apelacji powoda i przywrócenie powoda do pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku i na poprzednich warunkach, a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana skarga kasacyjna jest usprawiedliwiona. W pierwszej kolejności należy zauważyć, że w apelacji powód wskazał, że dopiero po wydaniu wyroku Sądu Rejonowego w przedmiotowej sprawie powziął wiadomość, że z innymi pracownikami zatrudnionymi u pozwanego na warunkach takich jak on nie została rozwiązana umowa o pracę; powziął również informację, że pozwany po 28 lutego 2012 r. nawiązał stosunek pracy z innymi osobami, na podstawie umów o pracę. Dlatego powód wniósł o zobowiązanie pozwanego do złożenia do akt sprawy pisemnej informacji dotyczącej stanu zatrudnienia w pozwanym zakładzie w okresie od 1 stycznia 2012 r. do dnia wyrokowania, ze wskazaniem nazwy

każdego stanowiska pracy, wskazania jakie kryteria przyjął pozwany przy doborze powoda do rozwiązania z nim umowy o pracę, wskazania czy po 28 lutego 2012 r. zawierał umowy o pracę, ze wskazaniem liczby stanowisk pracy. W odpowiedzi Sąd Okręgowy stwierdził, że skoro powód nie udowodnił, że przyczyna wypowiedzenia nie była prawdziwa i że nie nastąpiła likwidacja jego stanowiska pracy, to zarzut naruszenia art. 45 k.p. przez wskazanie przyczyny nieprawdziwej nie jest uzasadniony, gdyż powód nie udowodnił tej nieprawdziwości. W ocenie Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy z naruszeniem art. 316 § 1 k.p.c., nie wziął pod uwagę wskazania w apelacji, że powód uzyskał opisane wyżej informacje już po wydaniu wyroku przez Sąd pierwszej instancji. Sąd odwoławczy nietrafnie uznał, że to pracownik ma udowodnić zasadność wypowiedzenia. Sąd nie uwzględnił wniosku dowodowego powoda zmierzającego do udowodnienia wskazanych wyżej okoliczności. Tymczasem, pracodawca powinien wskazać przyczynę wypowiedzenia w piśmie o wypowiedzeniu, a w razie odwołania się pracownika od wypowiedzenia do sądu, na nim spoczywa ciężar wykazania zasadności wypowiedzenia. Dotyczy to także kryteriów doboru do zwolnienia. Sąd Okręgowy nie wziął także pod uwagę, że pracownik zwalniany w trybie indywidualnym z przyczyn, które go nie dotyczą, powinien mieć możliwość dokonania oceny dokonanego mu wypowiedzenia, także w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Z tego względu, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana nie tylko podstawowa przyczyna wypowiedzenia (likwidacja stanowiska pracy), lecz także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, OSNP 2014 nr 12, poz. 166). Stanowisko to jest obecnie utrwalone w orzecznictwie Sądu Najwyższego (np. wyroki z: 4 marca 2015 r., I PK 183/14, LEX nr 1678951; 11 marca 2015 r., III PK 115/14, LEX nr 1683410). Na pracodawcy spoczywa także ciężar dowodu, że zastosował kryteria doboru oraz, że były one właściwe, w tym w szczególności, że odpowiadały

wymaganiu zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (wyroki Sądu Najwyższego z: 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97, OSNP 1998 nr 21, poz. 630; 30 września 2014 r., I PK 33/14, LEX nr 1537263). Dlatego uzasadniony okazał się zarzut naruszenia art. 316 § 1 k.p.c. i art. 45 § 1 k.p.

W ogólności uzasadnione są także zarzuty odnoszące się do oceny Sądu Okręgowego w kwestii świadczenia przez powoda pracy w warunkach szczególnych.

Zgodnie z ustalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, przepisy rozp. z 1983 r. podlegają ścisłej wykładni. W szczególności, Sąd Najwyższy uznaje, że praca w szczególnych warunkach to praca wykonywana stale (codziennie) i w pełnym wymiarze czasu pracy (przez 8 godzin dziennie, jeżeli pracownika obowiązuje taki wymiar czasu pracy) w warunkach pozwalających na uznanie jej za jeden z rodzajów pracy wymienionych w wykazie stanowiącym załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. (np.: wyroki Sądu Najwyższego z: 14 września 2007 r., III UK 27/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 325; 19 września 2007 r., III UK 38/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 329; 6 grudnia 2007 r., III UK 66/07, LEX nr 483283; z dnia 22 stycznia 2008 r., I UK 210/07, OSNP 2009 nr 5-6, poz. 75 i 24 marca 2009 r., I PK 194/08, LEX nr 528152). Sąd Najwyższy w uchwale siedmiu sędziów z dnia 13 lutego 2002 r., III ZP 30/01 (OSNP 2002 nr 10, poz. 243) wskazał, że zawarte w art. 32 ust. 4 ustawy odesłanie do przepisów dotychczasowych, sankcjonujących obowiązywanie rozporządzenia, można odnosić tylko do tych przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r., które regulują materię określoną w przepisie ustawy, a więc wiek emerytalny, rodzaje prac lub stanowisk, oraz warunki, na jakich osobom wykonującym te prace przysługuje prawo do wcześniejszej emerytury. W związku z tym okresami pracy uzasadniającymi prawo do świadczeń na zasadach określonych w rozporządzeniu, są okresy, w których praca w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze jest wykonywana stale i w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym na danym stanowisku pracy w warunkach wyszczególnionych w wykazach A i B stanowiących załącznik do rozporządzenia. Praca taka, świadczona stale i w pełnym wymiarze czasu obowiązującym na

danym stanowisku pracy, przyczynia się do szybszego obniżenia wydolności organizmu, stąd też wykonująca ją osoba ma prawo do emerytury wcześniej niż inni ubezpieczeni. Prawo to stanowi przywilej i odstępstwo od zasady wyrażonej w art. 27 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, a zatem regulujące je przepisy należy wyklądać w sposób gwarantujący zachowanie celu uzasadniającego to odstępstwo. Tak zwana „wcześniejsza emerytura” jest dla powszechnego systemu świadczeń emerytalnych instytucją wyjątkową, określającą szczególne uprawnienia. Zawarcie przez ustawodawcę w zamkniętym katalogu wykazu pracowników zatrudnionych w szczególnym charakterze wyłącza możliwość jego rozszerzenia w procesie stosowania prawa. Możliwość odstępstwa od zasady powszechnej - zwłaszcza ze względu na przesłankę szczególnego charakteru zatrudnienia - pozostaje atrybutem władzy ustawodawczej, a nie sądowniczej (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z: 22 lutego 2007 r., I UK 258/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 81; 17 września 2007 r., III UK 51/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 328; 6 grudnia 2007 r., III UK 62/07, LEX nr 375653; 6 grudnia 2007 r., III UK 66/07, LEX nr 483283; 13 listopada 2008 r., II UK 88/08, niepublikowany; z dnia 5 maja 2009 r., I UK 4/09, LEX nr 509022). Warunkiem przyznania wcześniejszej emerytury jest więc uznanie, że praca w szczególnych warunkach to praca wykonywana stale (codziennie) i w pełnym wymiarze czasu pracy (przez 8 godzin dziennie, jeżeli pracownika obowiązuje taki wymiar czasu pracy) w warunkach pozwalających na uznanie jej za jeden z rodzajów pracy wymienionych w wykazie stanowiącym załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r.

Rodzaj pracy w szczególnych warunkach jest w załączniku do rozp. z 1983 r. określany bardziej lub mniej ogólnie, ale zawsze stanowi punkt wyjścia do zakwalifikowania określonej pracy jako pracy w szczególnych warunkach. W nin. sprawie rodzaj pracy w warunkach szczególnych określa Dział XIV, zatytułowany „Prace różne” w pkt. 17, wskazując, że jest to „Lakierowanie ręczne lub natryskowe - nie zhermetyzowane”. Określenie rodzaju pracy w pkt. 17 działu XIV jest więc precyzyjne i wyłącza prace inne niż lakierowanie. Kierując się (zasadniczo słusznie) wytyczną ściślej wykładni wskazanych przepisów rozp. z 1983 r. Sąd Okręgowy stwierdził, że akt ten uznaje za pracę w warunkach szkodliwych lakierowanie „nie zhermetyzowane”, a więc lakierowanie w bezpośrednim kontakcie organizmu

pracownika z odparowującym szkodliwie substancje lakierem. Nie można zatem zdaniem Sądu uznać, że w zakresie takiego określenia pracy szkodliwej dla zdrowia mieszczą się inne czynności, które nie narażają pracownika na taki kontakt. Skoro więc powód, pracując na stanowisku lakiernika w zakładach pracy, prowadzących naprawę uszkodzonej czy zużytej blacharki samochodowej, zajmował się szeregiem czynności, związanych z przygotowaniem elementu karoserii samochodowej do lakierowania, a więc kolejno: usuwaniem starego lakieru, gruntowaniem, szpachlowaniem, szlifowaniem, potem lakierowaniem, czyli pokrywaniem lakierem, a na koniec polakierowany element jeszcze polerował, to wykluczone jest stwierdzenie, że powód stale, i w pełnym wymiarze czasu pracy wykonywał czynności „lakierowania nie zhermetyzowanego” w rozumieniu rozporządzenia. Jednocześnie Sąd zdefiniował lakierowanie jako pokrywanie warstwą lakieru, to jest cieczą, która zmienia stan skupienia na stały, wskutek przemian fizycznych i chemicznych, przez odparowanie, z podgrzewaniem czy suszeniem. Zajmując takie stanowisko Sąd Okręgowy nie wziął jednak pod uwagę, że jakkolwiek nie jest dopuszczalne przy ustalaniu okresów pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze wykonywanej stale i w pełnym wymiarze czasu pracy, wymaganych do nabycia prawa do emerytury w niższym wieku emerytalnym, zaliczanie innych równocześnie wykonywanych prac w ramach dobowej miary czasu pracy, które nie oddziaływały szkodliwie na organizm pracownika, to jednak od tej reguły istnieją odstępstwa. Jedno z nich dotyczy sytuacji, kiedy inne równocześnie wykonywane prace stanowią integralną część (immanentną cechę) większej całości dającej się zakwalifikować pod określoną pozycję załącznika do rozporządzenia (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z: 12 kwietnia 2012 r., II UK 233/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 86 i z 24 czerwca 2015 r., II UK 260/14, LEX nr 1764810 oraz powołane w ich uzasadnieniach wcześniejsze orzecznictwo). Dokonując wykładni pojęcia „Lakierowanie ręczne lub natryskowe - nie zhermetyzowane”, zawartego pod poz. 17 w wykazie A, Dział XIV załącznika do rozp. z 1983 r., Sąd nie wziął pod uwagę choćby potocznego doświadczenia, które wskazuje, że proces lakierowania obejmuje szereg czynności związanych z przygotowaniem lakierowanego przedmiotu, polerowaniem pomiędzy kolejno nakładanymi warstwami itp. czynnościami, które z istoty rzeczy należą do



czynności tego samego wykonawcy. Doświadczenie to znajduje też potwierdzenie w opisach zawodu lakiernika, na co zwracał uwagę skarżący w toku postępowania, w tym w apelacji. Kwestia ta wymaga zatem bardziej starannego rozważenia przez Sąd przy ponownym rozpoznaniu sprawy.

Wobec powyższego uzasadniony okazał się zarzut naruszenia § 2 „pkt. 1” (powinno być „ust. 1”) rozp. z 1983 r. oraz „art. 17” (powinno być „poz. 17”) działu XIV wykazu A. Bezpodstawny jest natomiast zarzut naruszenia § 1 ust. 1 pkt. 11 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U. z 1996 r. Nr 60, poz. 282 ze zm.), przez jego pominięcie i nieuwzględnienie, że treść świadectwa pracy i zapisy w nim zawarte, a dotyczące świadczenia pracy w warunkach szczególnych i o szczególnym charakterze wiążą wszelkie organy i stanowią podstawę do przyjęcia ustaleń w nich zawartych. Ze wskazanego przepisu wynika jedynie, że w świadectwie pracy zamieszcza się informacje dotyczące okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Nie daje on jednak podstawy do wniosku, że informacja tego rodzaju ma charakter wiążący dla wszelkich organów, w tym dla sądu. Zarzut ten należy wiązać z przedstawionym w rozpoznawanej skardze procesowym zarzutem naruszenia art. 244 i 245 k.p.c., przez ich pominięcie i nieuwzględnienie, że treść dokumentów świadectw pracy powoda świadczy o wykonywaniu przez niego pracy w warunkach w nich opisanych. Zarzut ten został sformułowany bez powołania art. 391 § 1 k.p.c., co uniemożliwia Sądowi Najwyższemu, związanemu podstawami zaskarżenia kasacyjnego (art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c.), jego odniesienie do postępowania apelacyjnego. Bezpodstawny jest także zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., przez jego pominięcie i niesporządzenie uzasadnienia w zakresie wskazania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. Również ten zarzut został przedstawiony bez powołania art. 391 § 1 k.p.c. Poza tym, w ocenie Sądu Najwyższego z uzasadnienia zaskarżonego wyroku jasno wynika jakie były podstawy faktyczne rozstrzygnięcia. Podobnie wadliwie (bez powołania art. 391 § 1 k.p.c.) zarzucono w skardze kasacyjnej naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., który niezależnie od tego, jako dotyczący oceny dowodów, nie może być podstawą skargi kasacyjnej (art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 398<sup>21</sup> k.p.c.

kc