



Sygn. akt II PK 20/11

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lipca 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Roman Kuczyński

SSN Jerzy Kwaśniewski

w sprawie z powództwa Edwarda B.
przeciwko M. Sp. z o.o. w K.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 27 lipca 2011 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 2 września 2010 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powód Edward B. wniósł w pozwie o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej M. spółki z o.o. w K. kwoty 19.252,74 zł tytułem odszkodowania, w związku z

rozwiązaniem przez pozwaną łączącej strony umowy o pracę z naruszeniem art. 39 k.p.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy wyrokiem z dnia 6 maja 2010 r. oddalił powództwo.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach. W dniu 20 maja 2009 r. powód zawarł z pozwaną umowę o pracę, początkowo na okres próbny do dnia 19 sierpnia 2009 r., a następnie na czas określony do dnia 31 grudnia 2010 r. Strony uzgodniły, iż umowa o pracę może ulec rozwiązaniu za wypowiedzeniem. Zatrudniając się w pozwanej powód wypełnił kwestionariusz osobowy, a także przedłożył świadectwa pracy z poprzednich zakładów pracy, z których wynikało, że był on zatrudniony między innymi od dnia 10 listopada 1973 r. do dnia 31 grudnia 2005 r. w Przedsiębiorstwie Budownictwa Przemysłowego nr 1 J. S.A. w O., przy czym w okresie od dnia 1 marca 1975 r. do dnia 7 lutego 1982 r. i od dnia 1 września 1982 r. do dnia 31 października 1998 r. pracował tam na stanowisku majstra, a w okresie od dnia 1 listopada 1998 r. do dnia 31 sierpnia 2005 r. – na stanowisku kierownika budowy i była to praca w szczególnych warunkach. Według stanu na dzień 1 stycznia 1999 r. powód legitymował się więc 27 – letnim okresem składkowym, a w tym okresie pracy w warunkach szczególnych wynoszącym 23 lata, 3 miesiące i 7 dni. W dniu 12 stycznia 2010 r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę.

Wskazując na powyższe ustalenia oraz powołując się na treść art. 39 k.p. i art. 53 § 3 i 4 k.p., a także art. 184 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności nie zgodził się z zarzutem strony pozwanej, jakoby powód ukrył przed nią uprawnienia do przejścia na wcześniejszą emeryturę, gdyż przedłożył pracodawcy świadectwa pracy z poprzednich zakładów pracy, w tym także świadectwo pracy wydane przez Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego nr 1 J. S.A. w O. W punkcie 8 tego świadectwa pracy zapisano zaś, w jakich okresach powód pracował w szczególnych warunkach. Sąd pierwszej instancji uznał ponadto, iż powód w chwili wypowiedzenia mu umowy o pracę posiadał wymagany okres składkowy oraz okres zatrudnienia w szczególnych warunkach pozwalający mu na uzyskanie uprawnień emerytalnych z chwilą ukończenia 60 lat życia, co miało nastąpić w dniu

10 sierpnia 2011 r. Łączący strony stosunek pracy miał jednakże trwać tylko do dnia 31 grudnia 2010 r. Fakt ten powodował więc, że powód nie korzystał z ochrony przewidzianej w art. 39 k.p. Określony treścią tego przepisu zakaz wypowiedzania umów o pracę obejmuje bowiem pracowników, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Skoro zaś wcześniejszy wiek emerytalny jest dla powoda „normalnym ustawowym wiekiem emerytalnym”, to korzystałby on z ochrony przewidzianej w art. 39 k.p. tylko wówczas, gdyby dalszy okres zatrudnienia umożliwił mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem wieku emerytalnego, czyli 60 lat życia. Jednakże umowa o pracę łącząca strony miała ulec rozwiązaniu przed ukończeniem przez powoda 60 roku życia. Dlatego też zatrudnienie w pozwanej nie spowodowałoby osiągnięcia przez powoda wieku emerytalnego uprawniającego do przejścia na wcześniejszą emeryturę, uniemożliwiając mu tym samym skorzystanie z ochrony przewidzianej w art. 39 k.p.

Powód Edward B. zaskarżył powyższy wyrok apelacją, zarzucając mu błędną wykładnię art. 39 k.p. w związku z art. 184 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS przez uznanie, że aby skorzystać z okresu ochronnego musiał pozostawać w dalszym stosunku pracy do dnia osiągnięcia wieku emerytalnego, a także niezastosowanie art. 50 § 3 k.p. w sytuacji rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem przez pracodawcę art. 39 k.p.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 2 września 2010 r. oddalił jednakże tę apelację. W ocenie Sądu Okręgowego poczynione przez sąd pierwszej instancji ustalenia w zakresie faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy nie budziły wątpliwości. Nie budziło wątpliwości i to, że powód, z uwagi na posiadany okres składkowy oraz okres pracy w szczególnych warunkach, w świetle obowiązujących obecnie przepisów z chwilą ukończenia 60 lat życia będzie mógł nabyć prawo do emerytury na podstawie art. 184 ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Dlatego też zasadniczą kwestią sporną pozostawało ustalenie, czy powód korzystał z ochrony przewidzianej w art. 39 k.p. Sąd drugiej instancji podzielił wykładnię wymienionego przepisu dokonaną przez Sąd Rejonowy. Stwierdził ponadto, że zasadniczym celem regulacji zawartej w art. 39 k.p. jest ochrona przed wypowiedzeniem w tzw. okresie przedemerytalnym tych

pracowników, którzy nie mają jeszcze uprawnień emerytalnych, w szczególności zaś nie osiągnęli wieku wymaganego przepisami emerytalnymi i którzy jednocześnie, w wypadku utraty dotychczasowego zatrudnienia, mogliby mieć trudności z podjęciem innego, pozwalającego na uzyskanie takiego stażu pracy (okresu składkowego) umożliwiającego im nabycie uprawnień emerytalnych z chwilą osiągnięcia wieku emerytalnego. Zdaniem sądu drugiej instancji chodzi tu zatem o ochronę takich pracowników, w odniesieniu do których rozwiązanie dotychczasowego stosunku pracy defacto mogłoby zniweczyć realne szanse na uzyskanie uprawnień emerytalnych. Jest bowiem faktem powszechnie znanym, iż osoby starsze są zazwyczaj postrzegane jako mniej konkurencyjne na rynku pracy, gdyż potencjalni pracodawcy mogą wprawdzie doceniać ich doświadczenie zawodowe, ale równocześnie obawiać się, że ze względu na wiek i związane z nim ewentualne pogorszenie stanu zdrowia osoby takie będą pracownikami mniej wydajnymi, mniej dyspozycyjnymi, gorzej przystosowującymi się do nowych warunków pracy niż osoby młodsze. Omawiany przepis znacznie ogranicza swobodę pracodawcy w zakresie wypowiedzania umów o pracę, mając zastosowanie – w przypadku spełnienia przewidzianych w nim przesłanek – nawet wówczas, gdy objęty tym przepisem pracownik rzeczywiście narusza swoje obowiązki pracownicze, wykonując je niedbale, jest nieprzydatny na swoim stanowisku pracy i złożone mu wypowiedzenie mogłoby zostać uznane za uzasadnione. Art. 39 k.p. ma zastosowanie także w odniesieniu do umowy o pracę zawartej na czas określony, w której strony przewidziały możliwość jej rozwiązania za wypowiedzeniem, mimo iż w przypadku takiej umowy swoboda wypowiedzenia jej jest, co do zasady, jeszcze większa, a pracodawca nie musi wskazywać przyczyn wypowiedzenia. Przedstawione okoliczności, w ocenie Sądu Okręgowego, przemawiają za przyjęciem tezy, że omawiany przepis nie powinien być interpretowany rozszerzająco, lecz ściśle, z uwzględnieniem wskazanego wyżej zasadniczego celu regulacji. Przewidzianej w art. 39 k.p. ochronie nie podlegają zatem wszyscy pracownicy znajdujący się w czteroletnim okresie poprzedzającym osiągnięcie wieku emerytalnego (okresie przedemerytalnym), którzy ze względu na wiek mogliby mieć trudności z nawiązaniem nowego zatrudnienia i uzyskaniem związanych z tym środków do życia, lecz tylko tacy, którzy spełniają określone w

tym przepisie przesłanki. Dotyczy to między innymi pracowników, którzy wprowadzie znajdują się we wskazanym okresie przedemerytalnym, ale z chwilą osiągnięcia wieku emerytalnego i tak nie spełnią innych przewidzianych prawem przesłanek nabycia emerytury, w szczególności brakuje im do wymaganego stażu pracy okres dłuższy niż okres pozostały do osiągnięcia wieku emerytalnego. Podobnie należy traktować pracowników już spełniających przesłanki nabycia uprawnień emerytalnych, za wyjątkiem osiągnięcia wieku emerytalnego, w wypadku których rozwiązanie stosunku pracy również nie będzie miało wpływu na nabycie przez nich uprawnień emerytalnych z chwilą osiągnięcia wieku emerytalnego. Taka właśnie sytuacja ma miejsce w odniesieniu do powoda, który posiada już wprowadzie odpowiedni okres składkowy oraz okres pracy w szczególnych warunkach, uprawniające go do nabycia prawa do emerytury z chwilą ukończenia 60 lat (i posiadał je także przed zawarciem z pozwaną umowy o pracę na czas określony). Jego umowa o pracę i tak miała bowiem ulec rozwiązaniu przed ukończeniem przez niego 60 lat, a długość okresu zatrudnienia u pozwanej pozostawała bez wpływu na nabycie uprawnień do emerytury. Okres ten może mieć co prawda wpływ na wysokość emerytury, jednakże w aspekcie regulacji zawartej w art. 39 k.p. istotna jest tylko możliwość nabycia samego prawa do emerytury z chwilą osiągnięcia wieku emerytalnego, a nie ewentualna wysokość świadczenia. Dlatego też sąd drugiej instancji jest zdania, iż uprawnione jest przyjęcie, że w wypadku powoda, w odniesieniu do stosunku pracy, który łączył go z pozwaną, cel tego przepisu nie zostanie spełniony, gdyż umowa o pracę i tak uległaby rozwiązaniu przed osiągnięciem przez powoda 60 lat życia. W konsekwencji również funkcja ochronna powołanego przepisu nie ma tu zastosowania. Mając na uwadze podniesione wyżej argumenty, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że zaskarżony apelacją wyrok sądu pierwszej instancji odpowiadał prawu, albowiem nie było podstaw do zasądzenia na rzecz powoda żadanego przez niego odszkodowania, o którym mowa w art. 50 § 3 k.p.

W skardze kasacyjnej wniesionej od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 2 września 2010 r. powód Edward B., działający za pośrednictwem swego pełnomocnika, zaskarżył ten wyrok w całości i w ramach podstawy naruszenia prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucił temu wyrokowi błędną

wykładnię art. 39 k.p. polegającą na przyjęciu, że powód nie jest objęty, stosownie do tego przepisu, szczególną ochroną pracowniczą, pomimo spełnienia przesłanek stypizowanych w tym przepisie i w art. 184 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Skarżący nie zgodził się z interpretacją art. 39 k.p. proponowaną przez sądy obu instancji. W jego ocenie ochrona z art. 39 k.p. aktualizuje się w stosunku do wszystkich pracowników w wieku przedemerytalnym (tj. w okresie 4 lat poprzedzających właściwy dla nich wiek emerytalny) pozostających w stosunku pracy, niezależnie od tego, czy zgodnie z zawartą umową ich zatrudnienie ma ustać przed lub po osiągnięciu przez nich wieku emerytalnego, przy przyjęciu, że legitymują się już oni wystarczającym okresem dotychczasowego zatrudnienia lub że okres ten osiągnęliby z racji kontynuowania obecnego zatrudnienia na przestrzeni kolejnych 4 lat „w okresie ochronnym”. Zarówno wykładnia językowa tego przepisu, jak i prawidłowa wykładnia celowościowa, nie prowadzą bowiem do wniosków przeciwnych. Językowe brzmienie art. 39 k.p. nie pozostawia wątpliwości, iż w przepisie tym, w charakterze przesłanki pozytywnej, nie został stypizowany wymóg pozostawania przez pracownika w zatrudnieniu aż do osiągnięcia przez niego wieku emerytalnego. O ile wskazanie okresu zatrudnienia jako przesłanki objęcia ochroną z art. 39 k.p. jest więc uzasadnione, jako że jest ona ściśle związana ze stosunkiem pracy i jej wypełnienie może nastąpić w pewnych okolicznościach jedynie w razie kontynuowania zatrudnienia, o tyle bezpodstawne jest kategoryzowanie w tym samym charakterze – jako przesłanki objęcia ochroną z art. 39 k.p. – wymogu osiągnięcia podczas zatrudnienia wieku emerytalnego, gdyż ten bezspornie wystąpi w wiadomej chwili, niezależnie od tego czy dana osoba będzie związana stosunkiem pracy. Dlatego też powód konsekwentnie stoi na stanowisku, iż wymóg pozostawania w zatrudnieniu u dotychczasowego pracodawcy aż do osiągnięcia wieku emerytalnego nie stanowi warunku aktualizacji ochrony z art. 39 k.p. Gdyby bowiem taki wymóg miał wynikać z powołanego przepisu, to jego literalne brzmienie winno być sformułowane inaczej, np.: „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, natomiast zatrudnienie u dotychczasowego pracodawcy ustanie nie wcześniej niż z osiągnięciem tego wieku”. Zdaniem powoda nie przekonuje również wywiedziona przez sąd drugiej instancji wykładnia celowościowa art. 39 k.p. Przepis ten powinien być bowiem stosowany także względem pracowników, którzy na dzień wypowiedzenia umowy o pracę spełniają przesłanki umożliwiające przejście na emeryturę, nie osiągnęli wieku emerytalnego, lecz pozostają w „okresie ochronnym”. Przedmiotem ochrony z art. 39 k.p. nie jest wyłącznie nabycie prawa do emerytury, gdyż przedmiot ten rysuje się znacznie szerzej. Przepis ten realizuje jeszcze inne cele, gwarancyjne i stabilizacyjne, mające ogromne znaczenie z punktu widzenia interesów ekonomicznych powoda i jego pozycji jako osoby w podeszłym wieku na rynku pracy. Wynikająca z niego ochrona dotyczy wypowiedzenia, a nie rozwiązania umowy o pracę, w związku z czym dopuszczalne byłoby rozwiązanie umowy o pracę z upływem terminu, na jaki została ona zawarta, lub w trybie, dla którego konieczność złożenia wypowiedzenia przez pracodawcę nie jest zasadniczo przewidziana. Ochrona przed wypowiedzeniem ma natomiast charakter bezwzględny, a wyjątki od tej reguły regulują odrębne przepisy, np. art. 40 k.p. Nie sposób też przeoczyć, że wymieniony zakaz wypowiedzenia obejmuje także zmianę (pogorszenie) warunków pracy lub płacy. Trudno zatem upatrywać w nim funkcji ochronnej przed zniweczeniem szansy na uzyskanie uprawnień emerytalnych. Skoro zaś zakazem z art. 39 k.p. objęte są również umowy o pracę na okres próbny, które stosownie do art. 25 § 2 k.p. mogą być zawierane na okres nieprzekraczającym 3 miesięcy, to pogląd, jakoby ochrona z art. 39 k.p. miała dotyczyć tylko tych pracowników, w wypadku których rozwiązanie dotychczasowego stosunku pracy mogłoby zniweczyć szanse na uzyskanie uprawnień emerytalnych, prowadziłoby do wniosku, iż w stosunku do tej grupy pracowników ochrona przedemerytalna aktualizowałaby się tylko w okresie co najwyżej 3 miesięcy poprzedzających bezpośrednio osiągnięcie wieku emerytalnego. W końcu, ochronie z art. 39 k.p. nie podlegaliby w ogóle pracownicy, którzy uprawnienia do emerytury nabywają na nowych zasadach. Prawo do nabycia emerytury na nowych zasadach jest bowiem uzależnione wyłącznie od osiągnięcia określonego wieku.

Wskazując na powyższe zarzuty, powód domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku, a także poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy temu sądowi do ponownego rozpoznania, ewentualnie uchylenia wyroków sądów obu instancji i orzeczenia co do istoty sprawy poprzez uwzględnienie powództwa i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 19.252,74 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

Uzasadniając konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, powód powołał się na przesłankę przedsądu przewidzianą w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. i wyjaśnił, iż jego zdaniem wydane w sprawie wyroki w oczywisty naruszają prawo, gdyż językowe brzmienie art. 39 k.p. jest na tyle jasne i czytelne, że przy jego interpretacji nie jest konieczne odwoływanie się do wykładni celowościowej, defacto zresztą wadliwej. Powołując się na treść art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., skarżący wskazał nadto, iż dotychczas podobny stan faktyczny nie stanowił przedmiotu rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego. Stąd ocena i rozstrzygnięcie przyjęte w przedmiotowej sprawie będzie miało znaczenie precedensowe w sprawach podobnych i pozwoli na wyraźne zidentyfikowanie osób objętych zakazem wypowiedzania umów o pracę w myśl art. 39 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Nie jest usprawiedliwiony sformułowany przez powoda w jego skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 39 k.p. przez błędną wykładnię tego przepisu. Zgodnie z treścią art. 39 k.p. (w jego obecnym brzmieniu) 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. Cytowany przepis, od zmiany dokonanej od dnia 1 maja 1989 r. ustawą z dnia 7 kwietnia 1989 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 20, poz. 107), miał w zasadzie identyczne brzmienie, a jedynie od dnia 1 czerwca 2004 r. przewidziany w nim okres ochronny przedłużono z 2 do 4 lat (na mocy ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, Dz.U. Nr 120, poz.

1252). Wyjątkiem natomiast był okres od 1 stycznia 2004 r. do 1 czerwca 2004 r., czyli od zmiany dokonanej ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081) do zmiany wprowadzonej ustawą o świadczeniach przedemerytalnych. Wtedy brzmiał on następująco: „pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 2 lata do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych”. Wypada w tym miejscu zauważyć, iż nie jest kwestionowane zarówno w doktrynie prawa pracy jak i w judykaturze stanowisko, zgodnie z którym art. 39 k.p. (co do zasady) znajduje zastosowanie w odniesieniu do wszystkich rodzajów umów o pracę, których rozwiązanie może nastąpić w następstwie ich wypowiedzenia, a zatem także w stosunku do umowy zawartej na czas określony, o ile stosownie do art. 33 k.p. przewidziano w niej dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podziela również poglądy doktryny i judykatury, w myśl których użyte w tym przepisie pojęcie wieku emerytalnego należy utożsamiać nie tylko z powszechnym wiekiem emerytalnym, wynoszącym 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn, ale także z obniżonym wiekiem emerytalnym przewidzianym dla niektórych grup ubezpieczonych w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (j.t. Dz.U. z 2009 r., Nr 153, poz. 1227 ze zm.). Dlatego też przewidziany w art. 39 k.p. zakaz wypowiedzienia umowy o pracę obejmuje między innymi pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, jeżeli dalszy okres zatrudnienia umożliwi im uzyskanie na podstawie art. 32 powołanej ustawy emerytalnej prawa do emerytury z osiągnięciem niższego wieku emerytalnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2002 r., I PKN 141/01, OSNP 2004, nr 5, poz. 86 oraz M. Gersdorf, *Podstawowe dylematy związane z rozwojem prawa pracy w okresie transformacji ustrojowej*, PiZS 2003, nr 5, s.7) oraz pracowników, którzy spełnili do dnia 31 grudnia 1998 r. warunek stażu emerytalnego (w tym wymaganego okresu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze) uprawniający ich do emerytury w obniżonym wieku emerytalnym na podstawie art. 184 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 lipca

2008 r., I PK 309/07, OSNP 2009, nr 23-24, poz. 308 oraz z dnia 9 marca 2009 r., I PK 180/08, OSNP 2010, nr 19-20, poz. 236). Niższy od powszechnego wiek emerytalny pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze jest więc dla tych pracowników normalnym ustawowym wiekiem emerytalnym, a to z kolei sprawia, że tacy pracownicy w okresie 4 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego właściwego dla tych kategorii zatrudnienia korzystają ze szczególnej ochrony prawnej przewidzianej w art. 39 k.p. (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2006 r., II PK 159/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 3). Przypomnienie tych poglądów Sąd Najwyższy uznaje za potrzebne z tej przyczyny, że zgodnie z ustaleniami faktycznymi dokonany przez sądy meriti, którymi Sąd Najwyższy w myśl art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany w postępowaniu kasacyjnym, powód według stanu na dzień 1 stycznia 1999 r. (dzień wejścia w życie ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych) legitymował się już ponad 25 – letnim okresem składkowym oraz wynoszącym ponad 15 lat okresem pracy w szczególnych warunkach, co sprawiało, że z chwilą ukończenia 60 lat życia mógłby nabyć prawo do emerytury na podstawie art. 184 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Ponadto strony, zawierając umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2010 r., przewidziały w tej umowie dopuszczalność rozwiązania jej za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Jak wynikało również ze wspomnianych ustaleń, powód miał w dniu 11 sierpnia 2011 r. ukończyć 60 lat życia, co oznaczało, że w dacie wypowiedzenia mu łączącej strony umowy o pracę (12 stycznia 2010 r.) brakowało mu nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego umożliwiającego uzyskanie prawa do emerytury.

Trafne jest jednak stanowisko sądu drugiej instancji, że w opisanym stanie faktycznym charakterystycznym dla rozpoznawanej sprawy powód nie korzystał z ochrony przewidzianej treścią art. 39 k.p. Wbrew odmiennemu pogładowi zaprezentowanemu w skardze kasacyjnej Sąd Najwyższy jest zdania, iż prawidłowa gramatyczna (językowa) wykładnia tego przepisu nie pozwala na uznanie, że przewidziana w nim ochrona pracownika przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę ma charakter bezwzględny w tym znaczeniu, że dotyczy wszystkich

pracowników w „wieku przedemerytalnym” pozostających w stosunku pracy, niezależnie od tego, czy zgodnie z zawartą umową o pracę ich zatrudnienie ma ustać przed, czy też po osiągnięciu przez nich wieku emerytalnego umożliwiającego im nabycie prawa do emerytury. Części wstępnej art. 39 k.p. zawierającej stwierdzenie: „któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego” nie można bowiem interpretować w oderwaniu od jego części końcowej, w której zawarto sformułowanie: „jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku”, a odkodowanie normy prawnej zawartej w tej części omawianego przepisu, z uwzględnieniem reguł wykładni językowej, z całą pewnością daje podstawę do przyjęcia, że reguluje ona co najmniej dwie sytuacje. Po pierwsze, pracownik musi w okresie nie dłuższym niż 4 lata spełnić nie tylko warunek osiągnięcia wieku emerytalnego, ale także spełnić pozostałe przewidziane ustawą emerytalną wymogi (np. legitymować się w chwili osiągnięcia tego wieku odpowiednim „stażem ubezpieczeniowym”) pozwalające na uzyskanie przez niego prawa do emerytury, przy czym niemożność łącznego spełnienia obu tych warunków będzie powodować, że nie dojdzie do objęcia go ochroną z art. 39 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 1977 r., I PRN 24/77, LEX nr 14370). Po drugie, pracownik spełnił już pozostałe (poza wiekiem) wymogi prawa do emerytury (np. posiada już odpowiedni staż emerytalny), jednakże nie ukończył jeszcze wieku emerytalnego i ukończy go nie później niż w ciągu 4 lat, czemu służyć ma obecnie trwające zatrudnienie. W obu przedstawionych przypadkach warunkiem objęcia pracownika ochroną przewidzianą w art. 39 k.p. jest zatem swoista ekspektatywa prawa do emerytury, która ma zostać zrealizowana w czasie trwającego aktualnie stosunku pracy. Jeśli więc łączący pracownika z obecnym pracodawcą stosunek pracy ma ulec rozwiązaniu (np. z upływem okresu, na który został zawarty) przed osiągnięciem przez niego wieku emerytalnego (lub mimo osiągnięcia wieku emerytalnego przed osiągnięciem odpowiedniego stażu emerytalnego), to art. 39 k.p. nie będzie znajdował zastosowania w stosunku do takiego pracownika. Inaczej rzecz ujmując, użyte przez ustawodawcę sformułowanie: „jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku” uwzględnia konieczność „dopracowania” przez pracownika okresu brakującego mu do osiągnięcia wieku

emerytalnego i uzyskania prawa do emerytury w ramach obecnie trwającego stosunku pracy, którego trwałość jest chroniona przez art. 39 k.p. tylko w takim właśnie przypadku. Za takim sposobem rozumienia omawianego przepisu przemawia również jego wykładnia celowościowa. Ma przy tym rację skarżący, odwołując się w omawianym zakresie do poglądu sformułowanego przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 marca 2002 r., I PKN 141/01 (OSNP 2004, nr 5, poz. 86), 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 mu uzyskanie uprawnień emerytalnych. *Prima facie* analizowany zakaz wypowiedzania stosunku pracy ma wymiar indywidualny i odnosi się do wieku emerytalnego, którego uzyskanie (osiągnięcie) 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. Przedstawiony pogląd, wbrew odmiennemu stanowisku autora skargi kasacyjnej, wzmacnia więc tezę, iż funkcja ochronna (i stabilizacyjna) art. 39 k.p. polega na tym, że 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 odpowiedniego stażu

ubezpieczeniowego) oraz na uzyskanie prawa do emerytury. Taki jest bowiem podstawowy cel ochrony przewidzianej w art. 39 k.p. Jeśli zatem osiągnięcie wieku emerytalnego i uzyskanie w związku z tym uprawnień emerytalnych w ramach obecnie trwającego stosunku pracy nie byłoby możliwe, to art. 39 k.p. nie znajdzie zastosowania. Wypada także dodać, iż cechą charakterystyczną umowy o pracę na czas określony, w przeciwieństwie do umowy o pracę na czas nieokreślony, której istotę stanowi niemożność przewidzenia *a priori* czasu jej trwania, jest z góry ustalony okres jej trwania. Co więcej, upływ tego okresu stanowi skutek rozwiązujący tę umowę. Zawarcie umowy o pracę na czas określony, który upłynie zanim pracownik osiągnie wiek emerytalny pozwalający mu na uzyskanie prawa do emerytury, musi zatem powodować uznanie, iż taka umowa w ogóle nie jest objęta dyspozycją art. 39 k.p. Nawet w przypadku nierozwiązania jej przed upływem okresu, na który została zawarta, pracownik nie osiągnie bowiem celu, którego ochronie przepis ten ma służyć. Dlatego też za nieprzekonujące Sąd Najwyższy uznaje argumenty, które zdaniem skarżącego miałyby przemawiać przeciwko takiej właśnie wykładni omawianego przepisu, skoro oparto je przede wszystkim na tezie o bezwzględным charakterze ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę wynikającej z art. 39 k.p., z czym z przyczyn wcześniej przytoczonych nie sposób się zgodzić. Ponadto Sąd Najwyższy stwierdza, iż dodatkowym potwierdzeniem przedstawionego wcześniej sposobu rozumienia art. 39 k.p. jest jego wykładnia systemowa wynikająca z zestawienia treści tego przepisu z art. 33 k.p., który dając stronom zawierającym umowę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, możliwość przewidzenia dopuszczalności wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem, nie zawiera przecież żadnego zastrzeżenia w tym zakresie, zwłaszcza zaś dotyczącego pracowników znajdujących się w wieku „przedemerytalnym”. Istotą umowy o pracę na czas określony jest z kolei możliwość kształtowania czasu jej trwania zgodnie z wolą stron, oczywiście z zastrzeżeniem, że zawarcie długotrwałej umowy terminowej (np. na okres 9 lat) nie następuje po to tylko, aby można było ją w dowolnym momencie swobodnie rozwiązać. Taka umowa może bowiem pozostawać w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego i z zasadami współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 186/08,

OSNP 2010, nr 19-20, poz. 230 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 października 2009 r., II PZP 10/09, LexPolonica nr 2086015). Nie jest jednakże przedmiotem jakichkolwiek kontrowersji, że umowa o pracę łącząca strony postępowania w niniejszej sprawie taką umową nie była, choćby ze względu na stosunkowo krótki okres jej trwania, a powód, mając wszak świadomość ukończenia w dniu 11 sierpnia 2011 r. 60 lat życia i osiągnięcia tym samym „normalnego” dla niego wieku emerytalnego, zgodnie z zasadą swobody nawiązywania stosunku pracy (art. 11 k.p.), zwaną też zasadą wolności pracy, przystał nie tylko na zawarcie jej jedynie na okres do dnia 31 grudnia 2010 r., ale również na możliwość wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Mając na uwadze zaprezentowaną wyżej argumentację Sąd Najwyższy jest więc zdania, że przewidziany w art. 39 k.p. zakaz wcześniejszego wypowiedzenia umowy o pracę nie dotyczy umowy o pracę zawartej na czas określony, która uległaby rozwiązaniu z upływem okresu jej trwania przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego umożliwiającego mu uzyskanie prawa do emerytury.

Kierując się przedstawionymi wyżej motywami i opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną powoda jako niezawierającą uzasadnionych podstaw.