



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 września 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Renata Żywicka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Romuald Dalewski

SSN Robert Stefanicki

w sprawie z powództwa K. K.

przeciwko „G.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 27 września 2023 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy

i Ubezpieczeń Spółecznych w Katowicach

z dnia 25 czerwca 2021 r., sygn. akt XI Pa 99/21,

**uchyla zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego w Katowicach
i sprawę przekazuje temu Sądowi do ponownego rozpoznania
i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

(G.Z.)

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Katowicach wyrokiem z dnia 25 czerwca 2021 r. w sprawie, sygn. akt XI Pa 99/21 z powództwa K. K. przeciwko „G.” spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P. o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę na skutek apelacji powódki zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego Katowice-Zachód w Katowicach z 22 lutego 2021 r., sygn. akt VII P 530/20 i zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 21.300 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 15 lipca 2020 r. do dnia zapłaty oraz zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 300 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania przed Sądem pierwszej i drugiej instancji.

Powódka wniosła o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kwoty 21.300 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od daty doręczenia pozwu do dnia zapłaty i kosztami procesu. Wskazała że pozwany pracodawca był pozbawiony możliwości skutecznego wypowiedzenia jej umowy o pracę, ponieważ podlegała ochronie przedemerytalnej wynikającej z art. 39 k.p. Swoje stanowisko opierała na wyroku Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2014 r. (II PK 50/14). Pozwana nie wykazała przy tym, aby zaistniała podstawa wyłączenia tej regulacji przewidziana w art. 40 k.p. czy art. 41¹ k.p.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów procesu. Wskazała, że pracodawca nie wypowiedział powódce umowy o pracę w okresie ochronnym z art. 39 k.p., ponieważ okres zatrudnienia powódki u pozwanej nie umożliwia jej uzyskania prawa do emerytury. W ocenie pozwanej przewidziana tym przepisem ochrona pracownika przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę nie ma charakteru bezwzględnego.

Wyrokiem z 22 lutego 2021 r. Sąd Rejonowy Katowice - Zachód w Katowicach oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanej koszty zastępstwa procesowego. Sąd pierwszej instancji ustalił, że K. K. była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 1 sierpnia 2018 r. na stanowisku kierownika apteki w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 7.100 zł brutto miesięcznie. Umowa ta miała trwać do 30 kwietnia 2021 r. Powódka w dniu 4 lutego 2020 r. ukończyła 56 lat. W dniu 15 maja 2020 r. pracodawca złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z

zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 30 czerwca 2020 r. Zdaniem Sądu pierwszej instancji żądanie powódki nie zasługiwało na uwzględnienie, ponieważ powódka nie była objęta ochroną przedemerytalną, o jakiej mowa w art. 39 k.p. Zgodnie z jego treścią 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.

Według Sądu Rejonowego zgodzić się należało ze stanowiskiem pozwanej, że literalne brzmienie przepisu wskazuje, iż powódka nie korzystała z ochrony wynikającej z art. 39 k.p. Od 1 października 2017 r. powszechny wiek emerytalny dla kobiet urodzonych po 31 grudnia 1948 r. wynosi 60 lat po myśli art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Powódka ukończyła 56 lat przed złożeniem przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy. Jednak umowa o pracę była zawarta na czas określony do 30 kwietnia 2021 r. Wówczas powódka nie nabyłaby prawa do emerytury, albowiem nie ukończyłaby jeszcze 60 lat. Oznacza to, że nie została spełniona przesłanka z art. 39 k.p. - okres zatrudnienia nie umożliwiał jej nabycia prawa do emerytury. Pozwana wypowiedziała więc powódce umowę o pracę zgodnie z prawem. Brak zatem podstaw do przyznania jej odszkodowania na podstawie art. 50 § 3 k.p. zgodnie z którym, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje odszkodowanie.

Z tych względów Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo i obciążył powódkę kosztami zastępstwa procesowego pozwanej.

Sąd Okręgowy uznał apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego za zasadną podnosząc, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę dokonane zostało sprzecznie z regulacją przepisu art. 50 § 3 i 4 k.p. W ocenie Sądu odwoławczego trafny okazał się zarzut apelującej dotyczący naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 39 k.p. Wprowadza on zakaz wypowiedzania 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. Do objęcia tym zakazem nie jest wymagane, aby

pracownik nabył prawo do emerytury w dacie rozwiązania umowy o pracę. Wystarczy, by w dniu osiągnięcia wieku emerytalnego łączny okres zatrudnienia wystarczył mu do nabycia prawa do emerytury. Jak wskazał Sąd Najwyższy w powoływanym przez powódkę wyroku z 18 grudnia 2014 r. (II PK 50/14) zakaz wypowiedzenia z art. 39 k.p. dotyczy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony także, gdy zawarto ją na okres, który upływa przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego. Warunkujący ochronę z art. 39 k.p. „okres zatrudnienia umożliwiający pracownikowi uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem wieku emerytalnego” pracownik może bowiem posiadać już na 4 lata przed osiągnięciem tego wieku. Ponadto może on uzupełnić go do wymaganego wymiaru aż do dnia osiągnięcia wieku emerytalnego, przy czym nie ma tu wymogu, aby nastąpiło to u jednego, tego samego pracodawcy (Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy).

W powołanym wyroku Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2014 r. wskazano, iż ochrona zatrudnienia z art. 39 k.p. zakazuje wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony zawartej na czas upływający przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego. Stosowanie tej regulacji warunkują tylko dwa warunki. Pierwszy to osiągnięcie wieku przedemerytalnego, który jest krótszy od wieku emerytalnego o 4 lata. Drugi to okres zatrudnienia, który umożliwia uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem wieku emerytalnego. Sąd Najwyższy wskazał jednoznacznie, iż wykładnia art. 39 k.p. nie uprawnia do wprowadzenia dodatkowego warunku, bezprawnie przyjętego w niniejszej sprawie przez pozwaną, że ochrona zatrudnienia obejmuje tylko umowy o pracę na czas określony, które zostały zawarte na czas nie krótszy niż pozostały do osiągnięcia wieku emerytalnego. Sąd pierwszej instancji nie odniósł się do tego orzeczenia mimo, że było cytowane przez powódkę już w pozwie. Spełniła ona tymczasem obydwa warunki przewidziane w art. 39 k.p.: przed dokonaniem wypowiedzenia - 4 lutego 2000 r. osiągnęła wiek przedemerytalny - 56 lat. Jak wynika ze świadectw pracy zgromadzonych w jej akt osobowych posiada już wystarczający okres zatrudnienia wynoszący ponad 28 lat uprawniający do przejścia na emeryturę z chwilą, gdy osiągnie wiek emerytalny 60 lat w dniu 4 lutego 2024 r.

Sąd Okręgowy wskazał, że w motywach cytowanego judykatu Sąd Najwyższy wyjaśnił, iż wykładnia art. 39 k.p. nie uprawnia do wprowadzenia dodatkowego

warunku, że ochrona zatrudnienia obejmuje tylko umowy o pracę na czas określony, które zostały zawarte na czas nie krótszy niż pozostały do osiągnięcia wieku emerytalnego. Taki warunek nie wynika z tego przepisu. Pojęcie „okres zatrudnienia” użyte w tej regulacji, to nie tylko zatrudnienie wynikające z ostatniej umowy o pracę, a w tym przypadku z umowy o pracę na czas określony. Ochrona zatrudnienia na podstawie art. 39 k.p. ma charakter podmiotowy, którego zasadnicza kauzalność wynika z osiągnięcia określonego wieku przedemerytalnego. Tłumaczy to, dlaczego ochrona ta ma tak szeroki zakres (dla zatrudnionych na podstawie umów o pracę) i polega na zakazie wypowiedzania umów o pracę tym pracownikom, którzy pozostają w zatrudnieniu w wieku przedemerytalnym i posiadają staż emerytalny umożliwiający im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem wieku emerytalnego. Taki był sens pierwotnej regulacji przyjętej w art. 39 pkt 4 k.p. i dlatego nie ma podstaw, aby obecnie przyjmować odmienną (zwążającą) wykładnię. Prawodawca utrzymuje tę regulację i nawet zwiększył okres przedemerytalny z 2 do 4 lat. Jest to argument wskazujący, że ochrona ta zachowuje swą aktualność, gdyż jej podstawowy cel nie ulegał zmianie. Sąd Najwyższy podkreślił w motywach powołanego rozstrzygnięcia, iż nieuprawnione jest wnioskowanie, że skoro w przepisie art. 39 k.p. użyto zwrotu „okres zatrudnienia”, to wszystkie warunki muszą być spełnione w ostatnim zatrudnieniu pracowniczym. Z regulacji nie wynika, że przewidziana tam ochrona zatrudnienia obejmuje tylko tych, którzy umowę o pracę na czas określony mają zawartą co najmniej na czas do osiągnięcia wieku emerytalnego. Wówczas ochrona taka w wielu przypadkach może być bezprzedmiotowa, wszak nie można wykluczyć choćby instrumentalnego stosowania przepisów i zawierania umów na czas określony niesięgający wieku emerytalnego, by uwolnić się od zakazu wypowiedzenia. Ochrony z art. 39 k.p. nie warunkuje też założenie, że pracownik ma doczekać w zatrudnieniu na podstawie zawartej umowy na czas określony do wieku emerytalnego. Przeciwnie, zatrudnienie może być nawet okresowe u tego samego lub różnych pracodawców, jednak z obowiązywaniem zakazu wypowiedzenia z art. 39 k.p. Jeżeli więc z łącznego okresu zatrudnienia, czyli wraz z ostatnim zatrudnieniem na czas określony, nie wynika staż emerytalny wystarczający do emerytury, to nie spełni się ochrona z art. 39 k.p. Wówczas dopiero aktualne jest „dopracowanie” do wymaganego stażu emerytalnego, co może też otworzyć ochronę

na podstawie tego przepisu w kolejnym zatrudnieniu. Zwrot staż emerytalny jest tu uprawniony, choć przepis używa pojęcia okres zatrudnienia. Takiego samego pojęcia używał pierwotny przepis art. 39 pkt 4 k.p. i nie powinno budzić wątpliwości, że również wówczas znaczenie miał okres ubezpieczenia wymagany do prawa do emerytury. Chodzi bowiem o prawo do emerytury wynikające ze stażu emerytalnego - okresów składkowych i nieskładkowych według odpowiednich przepisów emerytalnych (tak wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2014 r., II PK 50/14). W dacie dokonania wypowiedzenia 15 maja 2020 r. powódce urodzonej [...] 1964 r. brakowało mniej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Zgodnie z treścią art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych emerytalnej (Dz.U. z 2021 r., poz. 291), zwanej dalej ustawą emerytalną ubezpieczonym urodzonym po dniu 31 grudnia 1948 r. przysługuje emerytura po osiągnięciu wieku emerytalnego wynoszącego co najmniej 60 lat dla kobiet z zastrzeżeniem art. 46, 47, 50, 50a, 50e i 184. Staż powódki wynosił ponad 28 lat, czego pozwana nie kwestionowała (okoliczność wskazana w pozwie i apelacji i z mocy art. 230 k.p.c. uznana za przyznaną przez pozwaną). Tym samym ów okres zatrudniania umożliwiał jej uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem wieku 60 lat. Jak wynika z cytowanego wyżej stanowiska Sądu Najwyższego czas trwania jej umowy o pracę pozostawał w tej sytuacji bez znaczenia.

Skoro zatem pozwana dokonała wypowiedzenia powódce umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu, to z mocy art. 50 § 3 i 4 k.p. przysługuje jej odszkodowanie w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia tj. dochodzona przez nią kwota 21.300 zł (3 x 7.100 zł). Mając powyższe na względzie na mocy art. 386 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i zasądził od pozwanej na rzecz powódki żądane odszkodowanie oraz orzekł kosztach procesu.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wniosła pozwana, zaskarżając wyrok w całości. Zaskarżonemu orzeczeniu zarzuciła rażące naruszenie prawa materialnego, polegające na błędnej wykładni przepisu art. 39 Kodeksu pracy, w zakresie, w jakim Sąd przyjął, że do objęcia zakazem wypowiedzania umowy o pracę, nie jest wymagane, aby pracownik nabył prawo do emerytury w dacie rozwiązania umowy o pracę. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w całości oraz

zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania za wszystkie instancje ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego.

Powódka wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej oraz zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie.

Istotą skargi kasacyjnej była wykładnia przepisu art. 39 k.p. Należy zwrócić uwagę, że orzecznictwo Sądu Najwyższego w tym zakresie na przestrzeni ostatnich nie było jednolite. Generalnie ukształtowały się dwie linie orzecznicze.

I tak na uwagę zasługuje stanowisko zawarte w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2011 r., sygn. akt II PK 20/11. W uzasadnieniu orzeczenia wskazano, iż: „Prawidłowa gramatyczna (językowa) wykładnia przepisu art. 39 k.p. 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 uwzględnianiem 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.

Odmienne stanowisko co do wykładni art. 39 k.p. zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 grudnia 2014 r., sygn. akt II PK 50/14, do którego odwołał się Sąd Okręgowy wskazując, że: „Zakaz wypowiedzenia z art. 39 k.p. dotyczy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony także, gdy zawarto ją na okres, który upływa przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego. Ochrona zatrudnienia z art. 39 k.p. zakazuje wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony zawartej na czas upływający przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego. Stosowanie tej regulacji ochronę zatrudnienia warunkują tylko dwa warunki. Pierwszy to osiągnięcie wieku przedemerytalnego, który jest krótszy od wieku emerytalnego o 4 lata. Drugi to okres zatrudnienia, który umożliwia uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem wieku emerytalnego. W ocenie Sądu Najwyższego wykładnia art. 39 k.p. nie uprawnia do wprowadzenia dodatkowego warunku, że ochrona zatrudnienia obejmuje tylko umowy o pracę na czas określony, które zostały zawarte na czas nie krótszy niż pozostały do osiągnięcia wieku emerytalnego. Taki warunek nie wynika z tego przepisu. Pojęcie "okres zatrudnienia" użyte w tej regulacji, to nie tylko zatrudnienie wynikające z ostatniej umowy o pracę, a w tym przypadku z umowy o pracę na czas określony. Pracownik może posiadać okres zatrudnienia wystarczający do uzyskania emerytury już przed podjęciem

zatrudnienia w okresie przedemerytalnym. Ochrona zatrudnienia na podstawie art. 39 k.p. ma charakter podmiotowy, którego zasadnicza kauzalność wynika z osiągnięcia określonego wieku przedemerytalnego.

W ocenie Sądu Najwyższego w tym składzie zastosowana, *stricte* gramatyczna wykładnia w uzasadnieniu wyroku w sprawie II PK 50/14 nie jest prawidłowa albowiem pomija cel jakiemu ma służyć ochrona przedemerytalna z art. 39 k.p. Podkreślenia wymaga, że wiek emerytalny wymieniony w tym przepisie oznacza wiek emerytalny w rozumieniu ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Zgodnie z art. 24 ust. 1 tej ustawy „ubezpieczonym urodzonym po dniu 31 grudnia 1948 r. przysługuje emerytura po osiągnięciu wieku emerytalnego wynoszącego co najmniej 60 lat dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn, z zastrzeżeniem art. 46, 47, 50, 50a, 50e i 184”. Z kolei stosownie do art. 27 wskazanej ustawy „ubezpieczonym urodzonym przed dniem 1 stycznia 1949 r. przysługuje emerytura, jeżeli spełnili łącznie następujące warunki: 1) osiągnęli wiek emerytalny wynoszący co najmniej 60 lat dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn; 2) mają okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, z zastrzeżeniem art. 27a”. Pojęcie wieku emerytalnego jest ustawową kategorią prawa ubezpieczeń społecznych, co oznacza, że „ustawodawca określa w tym dziale prawa wiek emerytalny, którego granice – *de lege lata* – są uwarunkowane kategorią płci, ale również rodzajami zatrudnienia, które preferują wykonujących je pracowników do skorzystania z uprawnień emerytalnych w obniżonym wieku emerytalnym.

Od aksjologicznej strony przedmiotem ochrony są pracownicy, których łącznie: zarówno tzw. wiek, jak i staż pracy uprawniają do uzyskania emerytury. Jeżeli zatem pracownik znajduje się w zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę, której upływ terminu nie uprawnia do uzyskania prawa do emerytury, to od strony logicznej i konstrukcyjnej, opierając się na wykładni celowościowej, a także wartościach chronionych i funkcji ochronnej prawa pracy, nie powinna z niej korzystać osoba, której okres trwania umowy o pracę nie upoważnia do uzyskania emerytury. Należy bowiem wyraźnie stwierdzić, że pracodawca nie ma absolutnie obowiązku „przedłużenia”, a w zasadzie zawarcia nowej umowy o pracę, w wyniku której upływ określonego czasokresu dawałby pracownikowi uprawnienia emerytalne a pracownik

nie ma podstaw materialnych do wystąpienia z roszczeniem do pracodawcy, a w razie jego odrzucenia do sądu – o kontynuowanie stosunku pracy. Stan ten powoduje, że w takim przypadku ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę jest bezcelowa. Dodatkowo gdyby przyjąć logikę przyjętą przez Sąd Najwyższy w sprawie II PK 50/14, drugi człon przepisu art. 39 k.p. byłby zbędny. Każdy pracownik w wieku przedemerytalnym byłby bowiem objęty ochroną zatrudnienia niezależnie od tego czy okres zatrudnienia uprawniałby go do uzyskania emerytury w czasie trwania umowy o pracę.

Należy również zwrócić uwagę, na głosę krytyczną do wyroku Sądu Najwyższego 18 grudnia 2014 r. w sprawie II PK 50/14 (patrz: glosa do wyroku Janusz Żołyński, OSP 2016/5/48). Glosujący podzielił stanowisko, że ochrona przewidziana w art. 39 k.p. nie ma charakteru bezwzględnego, czyli nie 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. Jeżeli zatem łączący pracownika z pracodawcą stosunek pracy ma się rozwiązać przed osiągnięciem przez niego wieku emerytalnego, to art. 39 k.p. nie ma do niego zastosowania. Z tego też względu przewidziany w art. 39 k.p. zakaz wcześniejszego wypowiedzania umowy o pracę nie dotyczy umowy zawartej na czas określony, która by uległa rozwiązaniu z upływem okresu jej trwania przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego umożliwiającego mu uzyskanie prawa do emerytury. Wykładnia art. 39 k.p. powoduje uznanie, że taka umowa o pracę w ogóle nie jest objęta dyspozycją tego przepisu. Dlatego pracodawca może skutecznie zwolnić taką osobę, dokonując wypowiedzenia jej umowy o pracę, zanim osiągnie ona wiek emerytalny. Glosator zwraca przy tym uwagę na podstawową wartość chronioną jaką jest wolność pracy. Niemniej zwraca również uwagę na inną wartość chronioną, jaką powinna być także wolność pracodawcy. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy osób znajdujących się w wieku przedemerytalnym stanowi niewątpliwie ingerencję w sferę wolności pracodawcy, w tym głównie w wolność wyboru wybranej działalności gospodarczej oraz swobody w doborze pracowników. 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 powódki, gdyż jej uprawnienia emerytalne z uwagi na datę urodzenia (po 31 grudnia 1948 r.) nie są uzależnione, zgodnie z brzmieniem art. 24 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS cyt. wyżej, od okresów składkowych i nieskładkowych - a więc od okresu zatrudnienia u pozwanego - gdyż jedynym warunkiem uzyskania emerytury jest ukończenie przez nią 60 roku życia). Brzmienie art. 39 k.p. nie zostało skorelowane z reformą emerytalną wprowadzoną z dniem 1 stycznia 1999 r. przez ustawę o emeryturach i rentach z FUS. Zmiany te m.in. różnicowały przesłanki uzyskiwania świadczeń w zależności od daty urodzenia (przed 1 stycznia 1949 r. i po 31 grudnia 1948 r.).

Konkludując, Sąd Najwyższy w niniejszym składzie uznał, że 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 przypadku.

Biorąc powyższe pod uwagę na zasadzie art. 398¹⁶ k.p.c. orzeczono jak w pkt 1 wyroku. O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., art. 108 § 1 k.p.c., w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 398²¹ k.p.c. - pkt 2 wyroku.

(G.Z.)

[ms]