



Sygn. akt II PK 375/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lutego 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Romualda Spyt
SSA Marek Procek

w sprawie z powództwa I. G.
przeciwko Instytutowi [...] o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas
pozostawania bez pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 16 lutego 2017 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 21 kwietnia 2015 r., sygn. akt XXI Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka I. G. - po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa - wniosła o
przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach zatrudnienia w pozwanym
Instytucie [...] i o zapłatę wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

Wyrokiem z dnia 29 października 2014 r., VIII P (...), Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W.: 1) przywrócił powódkę do pracy w pozwanym Instytucie na dotychczasowych warunkach pracy i płacy; 2) zasądził od Instytutu na rzecz powódki kwotę 19.255,50 zł tytułem wynagrodzenia za trzy miesiące pozostawania bez pracy, pod warunkiem jej podjęcia w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku; 3) w pozostałym zakresie oddalił powództwo oraz 4) orzekł o kosztach procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka (urodzona 3 stycznia 1952 r.) pracowała w pozwanym Instytucie od 16 października 2000 r. i ostatnio zajmowała stanowisko głównego specjalisty za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 6.418,50 zł brutto. Decyzją z dnia 10 lipca 2007 r. organ rentowy przyznał powódce emeryturę od 1 czerwca 2007 r. i jednocześnie zawiesił wypłatę tego świadczenia z uwagi na kontynuowanie zatrudnienia. Kolejną decyzją z dnia 3 lutego 2010 r., organ rentowy dokonał przeliczenia emerytury powódki w ten sposób, że ustalił na nowo wysokość świadczenia od 1 stycznia 2010 r. Z racji zajmowanego stanowiska powódka była zobowiązana do składania oświadczeń lustracyjnych. W dniach 27 maja 2003 r. oraz 21 grudnia 2007 r. powódka w złożonych przez siebie oświadczeniach zadeklarowała, że nie pełniła służby i nie pracowała w organach bezpieczeństwa państwa ani nie była tajnym współpracownikiem tych organów. Treść tych oświadczeń została zakwestionowana w ramach prowadzonej w Instytucie standardowej procedury weryfikacyjnej. W dniu 20 stycznia 2010 r. pracodawca złożył powódce pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., powołując się między innymi na to, że powódka w dniu 27 maja 2003 r. złożyła nieprawdziwe oświadczenie lustracyjne. Z kolei, 21 stycznia 2010 r., Oddziałowe Biuro [...] pozwanego Instytutu zawiadomiło powódkę o zaistniałych wątpliwościach co do zgodności z prawdą jej kolejnego oświadczenia lustracyjnego złożonego w dniu 21 grudnia 2007 r., a prokurator w dniu 24 lutego 2010 r. wystąpił z wnioskiem do sądu o wszczęcie postępowania lustracyjnego. Wyrokiem z dnia 31 marca 2014 r. Sąd Okręgowy w W. stwierdził, że oświadczenie lustracyjne powódki z dnia 21 grudnia 2007 r. było prawdziwe i rozstrzygnięcie to zostało utrzymane w mocy wyrokiem Sądu Apelacyjnego z dnia 8 września 2014 r. W dniu 18 grudnia 2012 r. powódka

zwróciła się do Instytutu z żądaniem wypłacenia jej należnej odprawy emerytalnej, twierdząc, że nabyła prawo do emerytury w 2010 r. Pozwany pracodawca przed otrzymaniem wniosku powódki o wypłatę odprawy nie wiedział o uzyskaniu przez nią uprawnień emerytalnych.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką było nieuzasadnione, bo przyczyna, na którą powoływał się pracodawca, była nieprawdziwa, o czym świadczy prawomocny wyrok sądowy wydany w postępowaniu lustracyjnym, który wiąże w sprawie (art. 365 § 1 k.p.c.). W tej sytuacji Sąd Rejonowy przywrócił powódkę do pracy w pozwanym Instytucie na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądził na jej rzecz od pracodawcy kwotę 19.255,50 zł tytułem wynagrodzenia za trzymiesięczny okres pozostawania bez pracy (art. 57 § 1 k.p.). Według Sądu, powódce nie należało się wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy (art. 57 § 2 k.p.), bowiem nie należała do grona osób objętych ochroną przedemerytalną wynikającą z art. 39 k.p., skoro nabyła prawo do emerytury z dniem 1 czerwca 2007 r. Tej oceny nie zmienia okoliczność, że organ rentowy wraz z ustaleniem prawa do emerytury wstrzymał wypłatę tego świadczenia z racji kontynuowania zatrudnienia. Regulacja zawarta w art. 39 k.p. obejmuje wyłącznie pracowników, którzy z racji nieosiągnięcia wieku emerytalnego nie posiadają jeszcze „uprawnień do przyznania im prawa do emerytury”. Poza tym Sąd Rejonowy zauważył, że każdy pracownik osiąga wiek emerytalny tylko jeden raz w życiu, a powódka osiągnęła go w roku 2007 i wtedy nabyła prawo do emerytury. Warunkiem korzystania z ochrony przewidzianej w art. 39 k.p. jest nie tylko odpowiedni wiek, ale przede wszystkim „brak przyznanego prawa do emerytury”. W tych okolicznościach Sąd Rejonowy uznał roszczenie powódki o zapłatę wynagrodzenia w wysokości przewidzianej w art. 57 § 2 k.p. (za cały czas pozostawania bez pracy) za nieuzasadnione i w tym zakresie powództwo oddalił.

Powódka wniosła apelację od wyroku Sądu pierwszej instancji w zakresie rozstrzygnięcia zawartego w punkcie IV sentencji (w części oddalającej powództwo o zapłatę wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy). Wyrokiem z dnia 21 kwietnia 2015 r., XXI Pa (...), Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w W. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w zaskarżonej części w ten sposób, że zasądził od pozwanego

Instytutu na rzecz powódki „kwoty po 6.418,50 (Y) złotych miesięcznie za okres pozostawania bez pracy ponad kwotę zasądzoną w punkcie II zaskarżonego wyroku” oraz orzekł o kosztach postępowania odwoławczego. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjął je za własne, jednak nie zgodził się z oceną prawną tego Sądu wyrażoną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Według Sądu odwoławczego, zasadniczą przesłanką nabycia prawa do emerytury w przypadku ubezpieczonych urodzonych po dniu 31 grudnia 1948 r. jest osiągnięcie powszechnego wieku emerytalnego. Jednak przez wiek emerytalny, o którym stanowi art. 39 k.p., należy rozumieć także wiek, z osiągnięciem którego wiąże się nabycie prawa do emerytury w niższym wieku na podstawie przepisów szczególnych. Powódka w dacie rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia (20 stycznia 2010 r.) miała ukończone 58 lat, co oznacza, że do osiągnięcia wieku emerytalnego pozostały jej 2 lata. Według Sądu Okręgowego, powódka nie mogła przejść na emeryturę w wieku niższym niż wynoszącym 60 lat. W tym kontekście błędne było przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, że powódka osiągnęła wiek emerytalny w 2007 r. Wiek emerytalny powódki wynosił 60 lat, a tylko jej szczególnym uprawnieniem, uzależnionym od spełnienia dodatkowych warunków, była możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę, z czego powódka nie skorzystała, bo kontynuowała zatrudnienie w pozwanym Instytucie. Prawo do emerytury w obniżonym wieku - w przeciwieństwie do emerytury wcześniejszej - nie jest przywilejem pracowniczym, ale wynika ze szczególnych właściwości wykonywanej pracy. Niższy wiek emerytalny jest wiekiem normalnym (zwykłym) dla niektórych grup zawodowych. Ochrona przedemerytalna w przypadku kobiet, dla których właściwy jest niższy wiek emerytalny, przysługuje zatem w przedziale wiekowym 51-55 lat. Według Sądu odwoławczego, nie można utożsamiać sytuacji prawnej osoby uprawnionej do wcześniejszej emerytury, z sytuacją osoby, dla której wiek emerytalny został ustawowo obniżony. Właśnie nieosiągnięcie wieku emerytalnego odróżnia emeryturę wcześniejszą od emerytury w niższym wieku emerytalnym przysługującej niektórym grupom zawodowym. Prawa do emerytury wcześniejszej nie nabywa się *ex lege*, ale dopiero po złożeniu wniosku przez osobę zainteresowaną i spełnieniu określonych przesłanek. Zainteresowani mogą z własnej inicjatywy rozwiązać stosunek pracy i przejść na emeryturę po spełnieniu

przesłanek ustawowych. Możliwość skorzystania przez pracownika z emerytury wcześniejszej nie powoduje objęcia go ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy. Ochrona przedemerytalna nie może być „kategorią ruchomą i relatywną”, wywołującą stan niepewności odnośnie do okresu, w którym pracodawcę obowiązywałby zakaz wypowiedzania umowy o pracę uzależniony od woli pracownika i dlatego nie przysługuje, gdy „składnikiem nabycia prawa do emerytury jest wniosek ubezpieczonego”. W tej sytuacji oddalenie przez Sąd Rejonowy powództwa w zakresie roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za cały okres pozostawania powódki bez pracy było nieprawidłowe, jako że ochrona, o której mowa w art. 39 k.p., ustaje dopiero w momencie rozpoczęcia pobierania emerytury przez pracownika. Tymczasem powódka w dacie rozwiązania z nią stosunku pracy nie pobierała emerytury. Skoro zaś organ rentowy w 2007 r. zawiesił powódce prawo do tego świadczenia (z uwagi na kontynuowanie zatrudnienia), to w istocie nie uzyskała ona statusu emeryta. Zdaniem Sądu Okręgowego, pozwany pracodawca w chwili rozwiązywania z powódką umowy o pracę dysponował wiedzą na temat jej wieku oraz nie posiadał informacji o tym, czy powódka może skorzystać z prawa do wcześniejszej emerytury. W tej sytuacji rozwiązanie stosunku pracy naruszało art. 39 k.p., co uprawnia powódkę do otrzymania od Instytutu wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy.

Od wyroku Sądu Okręgowego pozwany Instytut wniósł skargę kasacyjną, w której zarzucił naruszenie: 1) art. 39 k.p. w związku z art. 29 ust. 1 pkt 1 i 2, ust. 2 pkt 1 i 2 oraz ust. 3 w związku z art. 46 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz. U. z 2016 r., poz. 887 ze zm., dalej: u.e.r.) przez niewłaściwą wykładnię polegającą na przyjęciu, że ochroną wynikającą z art. 39 k.p. jest objęta osoba, która w dacie rozwiązania umowy o pracę miała przyznane prawo do emerytury na warunkach określonych w art. 29 ust. 1 pkt 1 i 2, ust. 2 pkt 1 i 2 oraz ust. 3 u.e.r.; 2) art. 57 § 2 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie, skoro powódka nie należała do grona pracowników, o których stanowi art. 39 k.p. W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych pracodawca wywiódł w szczególności, że przyznanie pracownikowi prawa do wcześniejszej emerytury i jego konkretyzacja sprzeciwia się objęciu pracownika ochroną przedemerytalną. Ta ochrona nie ma bowiem charakteru

bezwzględny i ma jedynie zapobiegać sytuacji, w której pracownik pozostaje bez środków do życia i nie ma możliwości zatrudnienia, a nie przysługują mu żadne inne świadczenia. W ocenie skarżącego, możliwa jest zatem sytuacja, w której pracownik w ogóle nie skorzysta z ochrony przewidzianej w art. 39 k.p., co dotyczy zwłaszcza przypadku, gdy pracownik, przed rozwiązaniem stosunku pracy, będzie miał ustalone prawo do wcześniejszej emerytury, choćby jej wypłata uległa zawieszeniu z uwagi na kontynuację zatrudnienia. Z prawnego punktu widzenia zawieszenie prawa do emerytury jest jedynie formą wstrzymania wypłaty świadczenia. Przyjęta przez Sąd Okręgowy wykładnia jest błędna, bo pomija, że jedną z przesłanek przejścia kobiet na tzw. wcześniejszą emeryturę, o której mowa w art. 29 ust. 1 pkt 1 i 2 w związku z art. 46 ust. 1 u.e.r., jest osiągnięcie wieku 55 lat. Powódka przez złożenie wniosku o przyznanie prawa do wcześniejszej emerytury zadecydowała zarówno o realizacji tego prawa, jak i o jego powstaniu (nabyciu). To prawo uległo konkretyzacji w decyzji organu rentowego o przyznaniu powódce emerytury. Z tej perspektywy nie ma znaczenia, że prawo do emerytury zostało zawieszone, bo zawieszenie prawa do świadczenia wcale „nie niweczy” już nabytego prawa, a jedynie powoduje wstrzymanie wypłaty świadczenia. Wykładni zaprezentowanej przez Sąd Okręgowy sprzeciwia się brzmienie art. 39 *in fine* k.p., które statuuje swoisty warunek skorzystania z ochrony przedemerytalnej („jeżeli okres zatrudnienia umożliwia pracownikowi uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku”). Skoro powódka miała przyznane prawo do wcześniejszej emerytury, to ponownie już nie mogła spełnić warunku wymienionego w tym przepisie. To oznacza, że w dacie rozwiązania umowy o pracę powódka miała ustalone „prawo do emerytury” w rozumieniu art. 39 k.p. a tym samym nie mogła ponownie korzystać z ochrony przedemerytalnej. Nieprawidłowa wykładnia art. 39 k.p., dokonana przez Sąd Okręgowy, spowodowała wadliwe zastosowanie art. 57 § 2 k.p., podczas gdy powódce nie należało się wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Pozwany Instytut wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie Sądowi Okręgowemu sprawy do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o odrzucenie skargi z uwagi na jej niedopuszczalność (niespełnienie wymagań określonych w art. 398⁴ §

1 k.p.c., w tym nienależyte uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz nienależyte uzasadnienie podstaw kasacyjnych), ewentualnie o „pozostawienie wniesionej skargi kasacyjnej bez rozpoznania”, a ponadto o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Kluczowe dla rozstrzygnięcia sprawy jest zagadnienie, czy nabycie i (jednoczesne) zawieszenie prawa do emerytury przysługującej pracownikowi kontynuującemu stosunek pracy, powoduje ustanie ochrony przedemerytalnej. Zgodnie z art. 39 k.p., pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Zakaz ten nie obowiązuje, gdy pracownik uzyskał prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (art. 40 k.p.). Z oczywistych względów prawidłowe odczytanie normy prawnej wynikającej z art. 39 k.p. wymaga sięgnięcia do odpowiednich regulacji prawa ubezpieczeń społecznych, które określają wiek emerytalny oraz zasady nabywania („uzyskiwania”) prawa do emerytury.

W przypadku kobiet urodzonych w 1952 r. (rok urodzenia powódki), wiek emerytalny wynosi 60 lat, co wynika z art. 24 ust. 1a pkt 1 u.e.r., a emerytura przysługuje im po osiągnięciu tego wieku, z zastrzeżeniem wyjątków określonych w art. 46, 47, 50, 50a, 50e i 184 tej ustawy (art. 24 ust. 1 u.e.r.). Jeśli kobieta urodzona w 1952 r. spełniła, najpóźniej do 31 grudnia 2008 r., warunki określone między innymi w art. 29 u.e.r., to w oparciu o szczególną regulację wynikającą z art. 46 u.e.r. mogła (może) nabyć prawo do emerytury przed osiągnięciem 60 roku życia (czyli osiągnięciem „podstawowego” dla niej wieku emerytalnego). Z art. 29 ust. 1 pkt 1 u.e.r. wynika z kolei, że kobieta może „przejsć na emeryturę” po osiągnięciu wieku 55 lat, jeżeli ma co najmniej 30-letni okres składkowy i nieskładkowy albo jeżeli ma co najmniej 20-letni okres składkowy i nieskładkowy oraz została uznana za całkowicie niezdolną do pracy. Warunkiem skorzystania z tego uprawnienia jest spełnienie dodatkowych przesłanek wymienionych w art. 29 ust. 2 u.e.r., chyba że przez cały okres stażu emerytalnego ubezpieczona podlegała ubezpieczeniom z tytułu pozostawania w stosunku pracy (art. 29 ust. 3 u.e.r.).

W świetle poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych, nie ulega wątpliwości, że powódka skorzystała z uprawnienia, o którym mowa w art. 29 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 46 u.e.r. Zostało to potwierdzone przez organ rentowy w decyzji z dnia 10 lipca 2007 r. Stwierdzono w niej, że powódka nabyła prawo do emerytury z dniem 1 czerwca 2007 r. i jednocześnie zawieszono prawo do tego świadczenia z powołaniem się na regulację zawartą w art. 103 ust. 2a u.e.r., gdyż powódka kontynuowała zatrudnienie w Instytucie. W związku z powyższym powstał problem, czy zawieszenie - w tych okolicznościach - prawa do emerytury powodowało skutek polegający na objęciu powódki ochroną przedemerytalną z art. 39 k.p., czy też z uwagi na stwierdzenie przez organ rentowy nabycia przez powódkę prawa do emerytury od 1 czerwca 2007 r. nie podlegała ona już ochronie przedemerytalnej. Wyjaśnienie tej kwestii ma podstawowe znaczenie przy ocenie zasadności roszczenia wywodzonego z art. 57 § 2 k.p., czyli przysługiwania po przywróceniu do pracy wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy (takie i tylko takie roszczenie jest przedmiotem sprawy i rozstrzygnięcia).

Wcześniejsza emerytura z art. 29 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 46 u.e.r. to uprawnienie do otrzymania świadczenia mimo nieosiągnięcia podstawowego wieku emerytalnego, co odróżnia ją od emerytury w niższym wieku emerytalnym. W odniesieniu do emerytury wcześniejszej, wniosek pracownika (ubezpieczonego) jest elementem konstrukcyjnym tego prawa, gdyż warunkuje zarazem jego istnienie (nabycie), jak i realizację. Wniosek o taką emeryturę spełnia więc podwójną rolę. Nie tylko uruchamia mechanizm realizacji prawa do świadczenia, ale i przesądza o powstaniu tego prawa. Inaczej mówiąc, dopóki taki wniosek nie zostanie złożony, dopóty nie można mówić, że pracownik nabył prawo do wcześniejszej emerytury. Natomiast w odniesieniu do emerytury w powszechnym lub niższym wieku emerytalnym, wniosek o świadczenie ma na celu realizację prawa nabytego *ex lege*, bo takie świadczenie - zgodnie z ustawą - „przysługuje” jeśli zostaną spełnione warunki wymagane do jego nabycia (tak T. Bińczycka-Majewska: Konstrukcje prawa emerytalnego, Warszawa 2004; R. Babińska: Wzruszalność prawomocnych decyzji rentowych, Warszawa 2007; K. Jankowska, I. Jędrasik-Jankowska: Komentarz do art. 29 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2011). W związku z tym ochrona

przedemerytalna przewidziana w art. 39 k.p., nie obejmuje czteroletniego okresu poprzedzającego osiągnięcie przez pracownika wieku, który go uprawnia do nabycia prawa do emerytury wcześniejszej, skoro przejście na tę emeryturę stanowi uprawnienie ubezpieczonego, z którego ta osoba może, lecz wcale nie musi skorzystać (A. Dubowik: Szczególna ochrona przed wypowiedzeniem stosunku pracy, PiZS 1997 nr 3, s. 24; A.M. Świątkowski: Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2012 - uwagi do art. 39; Kodeks pracy. Komentarz, pod red. A. Sobczyk, Warszawa 2014 - uwagi do art. 39; K. Antonów [w:] Komentarz do art. 29 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2014; T. Wrocławska: Kodeksowa szczególna ochrona trwałości stosunku pracy pracowników w wieku przedemerytalnym [w:] 40 lat kodeksu pracy, pod red. Z. Górala i M.A. Mielczarka, Warszawa 2015).

Problem, jaki powstał w ustalonych okolicznościach faktycznych sprawy, dotyczy jednak nie tyle relacji zachodzącej między ochroną przedemerytalną z art. 39 k.p. i ustaleniem prawa do wcześniejszej emerytury, co relacji występującej między wskazaną ochroną a pobieraniem (wypłatą) emerytury. Jeśli chodzi o kwestię ochrony przysługującej z art. 39 k.p. w sytuacji, gdy pracownik pobiera przysługującą mu emeryturę (realizuje należne mu prawo do emerytury), to w tym zakresie zachowuje aktualność pogląd wyrażony w orzecznictwie (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 czerwca 1991 r., I PZP 19/91, OSNCP 1992 nr 1, poz. 14) i piśmiennictwie (M. Łajeczko, K. Tymorek: Ochrona pracownika w wieku przedemerytalnym, Służba Pracownicza 2000 nr 2, s. 1; Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VI, pod red. L. Florka, Warszawa 2011, teza 8 do art. 39), że w przypadku osób już korzystających z emerytury (pobierających emeryturę), nie ma mowy o uzyskaniu prawa do tego świadczenia z osiągnięciem wieku emerytalnego, bo takie prawo już zostało uzyskane i jest realizowane (wykorzystywane). Pracownik pobierający emeryturę nie jest pracownikiem oczekującym na nabycie prawa do tego świadczenia, ale emerytem, który dodatkowo zarobkuje. Dlatego nie może korzystać z dobrodziejstwa unormowań przeznaczonych dla pracowników oczekujących na przejście na emeryturę. Inaczej mówiąc, przesłanką ochrony przedemerytalnej z art. 39 k.p. jest możliwość uzyskania prawa do tego świadczenia z osiągnięciem wieku emerytalnego. Przesłanki tej nie spełnia

pracownik, który już nabył prawo i pobiera emeryturę, a więc nie ma do niego zastosowania ten przepis (nie przysługuje mu ta ochrona).

Przy ocenie zasadności podstaw kasacyjnych podstawowe znaczenie ma interpretacja zwrotu „zawieszenie prawa do emerytury” użytego w art. 103a u.e.r. Zgodnie z tym przepisem, prawo do emerytury ulega zawieszeniu bez względu na wysokość przychodu uzyskiwanego przez emeryta z tytułu zatrudnienia kontynuowanego bez uprzedniego rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą, na rzecz którego wykonywał je bezpośrednio przed dniem nabycia prawa do emerytury, ustalonym w decyzji organu rentowego (w stanie prawnym obowiązującym od 1 lipca 2000 r. do 7 stycznia 2009 r. identyczną treść zawierał art. 103 ust. 2a u.e.r., obecnie uchylony). Z treści przepisu (art. 103a u.e.r.) wynika wprost, że jego zastosowanie oznacza nabycie prawa do emerytury (z dniem ustalonym w decyzji organu rentowego) oraz (jednoczesne) zawieszenie prawa do emerytury (*verba legis*, prawo do emerytury ulega zawieszeniu). „Zawieszenia prawa do emerytury” jest szczególną instytucją prawa ubezpieczeń społecznych, którą w literaturze kwalifikuje się jako stan zawieszalności świadczenia (emerytury), który jest oddzielony od stanu „nabycia prawa do emerytury w wyniku spełnienia ustawowych warunków” (K. Antonów: Prawo do emerytury, Kraków 2003, s. 37). Skoro prawo do emerytury nabywa się z chwilą dożycia wieku emerytalnego, a ryzyko ziszcza się w chwili zaprzestania zatrudnienia, to można wówczas mówić o faktycznym lub potencjalnym nabyciu tego prawa w zależności od wystąpienia (lub niewystąpienia) z wnioskiem o świadczenie. Zarazem zwraca się uwagę, że sformułowanie „zawieszenie prawa do emerytury” jest niepoprawne (K. Jankowska, I. Jędrasik-Jankowska: Komentarz do art. 103a ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2011), bo w gruncie rzeczy zawiesić można tylko realizację prawa, które już zostało nabyte (co oznacza wstrzymanie wypłaty świadczenia). Nie można natomiast zawiesić samego prawa do emerytury, bo ono albo jest nabywane *ex lege*, po spełnieniu ustawowych przesłanek, albo - w razie ich niespełnienia - nie jest nabywane (D.E. Lach: Realizacja nabytych i niekonstytucyjnie zawieszonych praw emerytalnych (kilka uwag na tle wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 13 listopada 2012 r., K 2/12, OTK-A 2012 nr 10, poz. 121) [w:] Studia i analizy Sądu Najwyższego. Tom VII, pod

red. K. Ślebzaka, Warszawa 2014). Na tle wykładni art. 103a u.e.r., można też spotkać pogląd, że wymaganie rozwiązania stosunku pracy, wynikające z tego przepisu, nie będąc wprawdzie warunkiem nabycia *ex lege* prawa do emerytury, jest jednak warunkiem nabycia tego prawa, określanego jako prawo nabyte realizowane (R. Babińska-Górecka: Glosa do wyroku TK z dnia 13 listopada 2012 r., K 2/12, PiP 2014 nr 6, s. 114).

Powyższe rozważania jeszcze nie wyjaśniają istoty występującego problemu. Można powiedzieć, że powódka złożyła wniosek o wcześniejszą emeryturę i prawo to nabyła, ale równocześnie prawo to zostało zawieszone ze względu na kontynuowanie zatrudnienia, co było wynikiem nierozwiązania stosunku pracy. Do tego stwierdzenia należy odnieść zagadnienie, czy powódka korzystała z ochrony przedemerytalnej, mimo że uzyskała (nabyła) prawo do (wcześniejszej) emerytury na swój wniosek - co zostało stwierdzone decyzją organu rentowego - ale świadczenia nie pobierała wskutek zawieszenia prawa do emerytury na zasadach określonych w art. 103 ust. 2a u.e.r. (obecnie art. 103a u.e.r.). Rozstrzygnięcie tego zagadnienia wymaga odwołania się do funkcji (celu) unormowania art. 39 k.p. (przyznania pracownikowi ochrony przedemerytalnej). Istotną wskazówkę w tym zakresie mogą stanowić rozważania poczynione w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2016 r., III PZP 9/15, (OSNP 2016 nr 8, poz. 100). Wynika z nich, że wykładnia celowościowa art. 39 k.p. prowadzi do wniosku, że na jego podstawie objęte ochroną są tylko takie osoby, które - będąc w zaawansowanym wieku - nie posiadają jeszcze prawa do emerytury, a w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę mogłyby mieć trudności w uzyskaniu innej pracy. Przewidziana w art. 39 k.p. ochrona dotyczy więc ustawowej gwarancji trwałości zatrudnienia i pewności pozyskiwania środków utrzymania w ramach stosunku pracy w okresie przedemerytalnym (potencjalnie zmniejszonych szans na znalezienie nowego zatrudnienia), o ile kontynuowane (chronione) zatrudnienie umożliwia pracownikowi uzyskanie uprawnień emerytalnych. Z tej przyczyny ochroną są objęci tylko ci pracownicy zaawansowani wiekowo, którzy jeszcze nie mają prawa do emerytury, a w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę mogliby mieć trudności w uzyskaniu innych źródeł utrzymania, jak również w nabyciu uprawnień emerytalnych (z racji niewykazania

minimalnego stażu ubezpieczeniowego). Funkcja ochronna i stabilizacyjna art. 39 k.p. sprowadza się więc do wywołania sytuacji, w której pracownik będzie mógł bez przeszkód uzyskać uprawnienia emerytalne („dopracować” do emerytury), bez potrzeby poszukiwania zatrudnienia u innego (nowego) pracodawcy, o ile kontynuowanie zatrudnienia u aktualnego pracodawcy pozwoli mu na osiągnięcie wieku emerytalnego i uzyskanie uprawnień emerytalnych, po ziszczeniu się warunków określonych w przepisach emerytalnych. Tak więc osoba, która zgodnie z ustawą może uzyskać uprawnienie emerytalne w wieku niższym niż powszechny, korzysta z ochrony gwarantowanej w art. 39 k.p. w okresie poprzedzającym osiągnięcie przez nią obniżonego wieku i traci tę ochronę (definitywnie) w dacie osiągnięcia tego niższego wieku. Taki pracownik nie uzyska już (ponownej) ochrony po ukończeniu wieku obniżonego a przed osiągnięciem powszechnego wieku emerytalnego. Uznanie, że pracownik po zakończeniu okresu ochronnego z art. 39 k.p. wskutek spełnienia przesłanek do emerytury w obniżonym wieku, wchodzi w kolejny okres ochronny wynikający z oczekiwanego nabycia prawa do emerytury w normalnym wieku emerytalnym, prowadziłoby do sprzecznego z prawem wydłużenia okresu ochronnego. Inaczej mówiąc, ochrona z art. 39 k.p. jest zbędna, gdy niepotrzebny staje się cel, któremu ona służy.

Z tej argumentacji można zatem wyprowadzić dodatkowy wniosek, że cel, jakiemu służy ochrona trwałości zatrudnienia gwarantowana w art. 39 k.p., nie występuje (odpada) w przypadku osób, które są uprawnione do emerytury (wcześniejszej), ale prawo do tego świadczenia zostało im zawieszone na podstawie art. 103a u.e.r. z racji kontynuowania zatrudnienia, w trakcie którego nabyły (z mocy prawa po złożeniu wniosku) prawo do emerytury. W odniesieniu do takich osób rozwiązanie stosunku pracy wywoła bowiem skutek polegający na możliwości złożenia wniosku o „odwieszenie” przez organ rentowy uprzednio zawieszonego prawa do emerytury i podjęcie wypłaty tego świadczenia. Innymi słowy, funkcja zakazu wypowiedzenia umowy o pracę z art. 39 k.p., nie jest spełniana (odpada) w odniesieniu do pracownika, który przeszedł na wcześniejszą emeryturę (na podstawie art. 29 u.e.r.), ale to prawo zostało mu zawieszone z uwagi na kontynuowanie przez niego zatrudnienia. Aby uzyskać uprawnienia emerytalne (pobierać emeryturę) nie musi on bowiem poszukiwać zatrudnienia u

innego (nowego) pracodawcy i może zrealizować swoje prawo do już nabytego świadczenia.

Przenosząc powyższe uwagi na grunt rozpoznawanej sprawy należy stwierdzić, że wyrok Sądu Okręgowego w zakresie objętym skargą jest nietrafny, bo powódka w dacie rozwiązania z nią umowy o pracę (20 stycznia 2010 r.) legitymowała się statusem emeryta (nabyła uprzednio prawo do emerytury), jakkolwiek organ rentowy zawiesił jej prawo do tego świadczenia. Po rozwiązaniu stosunku pracy mogła bowiem uzyskać (pobierać) świadczenie. Tym samym, powódka w dacie rozwiązania umowy o pracę nie podlegała szczególnej ochronie przedemerytalnej z art. 39 k.p., a więc w następstwie przywrócenia jej do pracy w pozwanym Instytucie przysługiwało jej wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wysokości limitowanej długością okresu wypowiedzenia.

Skarga kasacyjna pozwanego pracodawcy, oparta wyłącznie na podstawie naruszenia prawa materialnego, okazała się zasadna. Jednakże Sąd Najwyższy nie mógł wyrokować co do istoty sprawy przez uchylenie i zmianę zaskarżonego orzeczenia (którego wykonanie byłoby co najmniej utrudnione z uwagi na sposób zredagowania rozstrzygnięcia zawartego w punkcie 1 sentencji), jako że w skardze kasacyjnej nie sformułowano odpowiedniego wniosku w tym zakresie. W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. wyrokował jak w sentencji, pozostawiając Sądowi Okręgowemu rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego stosownie do art. 108 § 2 k.p.c.

r.g.