

Sygn. akt III PSK 241/21

POSTANOWIENIE

Dnia 23 września 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa M. K.

przeciwko G. S.A. w B.

o przywrócenie do pracy,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 23 września 2022 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Jeleniej Górze

z dnia 26 kwietnia 2021 r., sygn. akt VII Pa 4/21,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 27 listopada 2020 r., IV P 12/20, Sąd Rejonowy w Bolesławcu w sprawie z powództwa M. K. (powódka) przeciwko G. S.A. w B. (pozwany) o przywrócić powódkę do pracy u pozwanego na dotychczasowe warunki pracy i płacy oraz rozstrzygnął o kosztach postępowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona pozwanego od 26 września 1984 r., najpierw na stanowisku „wtryskarkowy” w Wydziale Tworzyw Sztucznych, następnie „operator” w Wydziale Produkcji Systemów Farmaceutycznych i Sprzętu Medycznego, a później w Wydziale Produkcji Opakowań Tworzywowych (Wydziale Tworzyw). Oświadczeniem z 17 stycznia 2020 r. doręczonym powódce tego samego dnia pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę za wypowiedzeniem. W piśmie tym wskazany został 3-miesięczny okres

wypowiedzenia, którego koniec przypadał w dniu 30 kwietnia 2020 r. Powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Pozwany jako przyczynę wypowiedzenia powołał stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy na stanowisku operatora, z jednoczesnym brakiem możliwości powierzenia powódce innej pracy, która byłaby zgodna z posiadanymi przez nią kwalifikacjami, przy uwzględnieniu występujących po stronie powódki ograniczeń związanych ze stanem zdrowia. Do wypowiedzenia umowy o pracę powódka wniosła zastrzeżenia, wskazując na brak adnotacji o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym. Powódka jako operator w Wydziale Tworzyw obsługiwała maszynę, do której wkładało się materiał, który maszyna malowała. Na końcu gotowy produkt należało zapakować do 8-10 worków ważących po około 6-6,5 kg, które następnie trzeba było ustawić na skrzynkach. Była to praca siedząco-chodząca. Praca przy innej maszynie polegała na montażu ręcznym – złożony produkt wkładało się do skrzynki, która po zapełnieniu ważyła około 6 kg. Zapakowaną skrzynkę należało ustawić na wózku. Podczas zmiany wymagało to przeniesienia 6-8 worków o wadze 6-7 kg. Była to praca w przeważającej mierze siedzącą. Praca na powyższych stanowiskach nie polegała na dźwiganiu, lecz wymagała przeniesienia worków lub skrzynek, co zajmowało około 20-30 minut w ciągu zmiany. W dacie wypowiedzenia umowy o pracę powódka miała 57 lat, do osiągnięcia wieku emerytalnego brakowało jej 2 lat i 5 dni. Powódka dysponowała orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Z zaświadczenia lekarskiego z 14 listopada 2018 r. wynikało, że ze względu na przewlekłe schorzenie obwodowego układu nerwowego nie może wykonywać ciężkich prac fizycznych. Orzeczeniem lekarskim z 4 grudnia 2019 r. ustalono szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie powódki i niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy. Lekarz nadmienił, że wskazane są prace lekkie, a ponadto przeciwwskazane jest dźwiganie i praca nachylona dynamiczna w wymuszonej pozycji.

Na skutek odwołania pozwanego [...] Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy orzeczeniem z 31 grudnia 2019 r. uznał, że ze względu na szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie powódki jest ona niezdolna do wykonywania dotychczasowej pracy, w związku z czym zachodzi konieczność przeniesienia

powódki na inne stanowisko na czas nieokreślony. W uwagach lekarza podano, że przeciwwskazane jest dźwiganie ciężarów powyżej 5 kg, praca w wymuszonej pozycji ciała. Zalecona została praca lekka w pozycji stojąco-siedzącej w czasie zmiany roboczej. Od stycznia 2018 r. do grudnia 2019 r. powódka była niezdolna do wykonywania pracy przez 123 dni robocze. Po przedłożeniu pozwanemu zaświadczenia lekarskiego z 14 listopada 2018 r. pozwany polecił powódce wykonywanie wyłącznie czynności przy montażu ręcznym do momentu ustalenia zdolności do wykonywania przez powódkę pracy. U pozwanego istnieją wytyczne dla objęcia poszczególnych stanowisk. Większość z nich wymaga specjalistycznej wiedzy, uprawnień lub odpowiedniego doświadczenia. Wydział Tworzyw, gdzie powódka pracowała jako operator, jest miejscem, gdzie praca jest mniej uciążliwa niż na innych wydziałach, natomiast przenoszenie ciężarów powyżej 5 kg wiąże się z przygotowaniem pracy i odkładaniem gotowego produktu. Praca nie polega na przenoszeniu. Przenoszenie ma jednak miejsce kilka razy podczas zmiany roboczej i zajmuje około 20-30 minut w ciągu zmiany. Istnieje przy tym możliwość przeorganizowania pracy w ten sposób, aby powódka pracowała w asyście lub korzystała z pomocy innego pracownika przy przenoszeniu skrzynek lub worków z elementami przeznaczonymi do obróbki bądź montażu oraz gotowymi produktami.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy podkreślił, że ograniczeniem w odniesieniu do możliwości rozwiązania z powódką umowy o pracę była ochrona w 4-letnim okresie przedemerytalnym, wynikająca z art. 39 k.p. Sąd Rejonowy zaznaczył, że wątpliwości w przedmiotowej sprawie dotyczyły tego, czy pozwany miał możliwość przeniesienia powódki w związku ze stwierdzonymi u niej ograniczeniami spowodowanymi stanem zdrowia na inne stanowisko pracy, względnie stworzenia możliwości dalszego świadczenia pracy przez powódkę po dokonaniu reorganizacji stanowiskowych.

Zdaniem Sądu Rejonowego, pracodawca - uwzględniając stan zdrowia powódki i związane z tym ograniczenia dotyczące realizacji przez nią stosunku pracy - przeniósł powódkę do pracy przy montażu ręcznym. Działanie takie potwierdza możliwość dokonywania zmian w ramach zakresu czynności pracowników na poszczególnych stanowiskach. W ocenie Sądu Rejonowego, możliwe byłoby także dokonanie zmian w organizacji pracy w taki sposób, by

stworzyć powódce możliwość realizacji stosunku pracy. Określona w art. 39 k.p. ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, służy bowiem zapewnieniu możliwości realizacji stosunku pracy pracownikom także w przypadkach częściowej utraty przez nich możliwości wykonywania pracy w taki sposób jak dotychczas, ze względu na ograniczenia wynikające z ich wieku czy stanu zdrowia. Na możliwość dokonania zmian organizacyjnych w zakładzie pracy wskazywał przełożony powódki. W ocenie Sądu Rejonowego pracodawca zatrudniający osoby korzystające z ochrony określonej w art. 39 k.p. powinien uwzględniać konieczność dostosowania warunków pracy do możliwości wykonywania pracy przez takich pracowników, chyba że możliwość świadczenia pracy pracownik utraci całkowicie. W ocenie Sądu pierwszej instancji nie było możliwości zastosowania w stanie faktycznym przedmiotowej sprawy wynikającego z art. 40 k.p. wyłączenia stosowania art. 39 k.p., bowiem powódka wskazywała, że nadal jest zdolna do pracy, mimo że posiada zaświadczenie o stopniu niepełnosprawności.

Apelację od powyższego wyroku Sądu Rejonowego wniósł pozwany, zaskarżając go w całości.

Wyrokiem z 26 kwietnia 2021 r., VII Pa 4/21 Sąd Okręgowy w Jeleniej Górze oddalił apelację pozwanego. W ocenie Sądu Okręgowego 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. Z kolei art. 40 k.p. stanowi, że przepisu art. 39 k.p. nie stosuje się w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Podkreślenia wymaga, że powódka nie uzyskała prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Zgodnie z art. 12 ust. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 291 ze zm., dalej jako ustawa emerytalna) całkowicie niezdolną do pracy jest osoba, która utraciła zdolność do wykonywania jakiegokolwiek pracy. Mając na uwadze powyższą definicję, należało uznać, że w stosunku do powódki nie ma możliwości zastosowania wyłączenia opisanego w art. 40 k.p., ponieważ powódka mogła wykonywać pracę, jednak z pewnymi

ograniczeniami, co potwierdził pozwany. Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którym pracodawca zatrudniający osoby korzystające z ochrony określonej w art. 39 k.p. powinien uwzględniać konieczność dostosowania warunków pracy do możliwości wykonywania pracy przez takich pracowników, chyba że możliwość świadczenia pracy pracownik utraci całkowicie. Zdaniem Sądu Okręgowego pozwany miał możliwość i czas, aby przygotować odpowiednie warunki i stanowisko pracy powódce. Zakład pracy posiadał wiedzę na temat ochrony przedemerytalnej, która przysługuje powódce i z tego względu powinien poczynić dalej idące starania, aby móc zapewnić jej stanowisko pracy odpowiadające jej kwalifikacjom, doświadczeniu oraz możliwościom zdrowotnym. Dlatego zdaniem Sądu drugiej instancji, w niniejszym stanie faktycznym istnieją podstawy do zastosowania wyżej wspomnianej instytucji ochrony przedemerytalnej pracowników, tym bardziej, że nie zachodzą żadne przesłanki uniemożliwiające jej zastosowanie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo zwrócił uwagę na fakt, że powódka była zatrudniona u pozwanego ponad 36 lat, stąd normy życia społecznego nie pozwalają na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, któremu do uzyskania wieku emerytalnego brakuje niecałe dwa lata, przy uwzględnieniu, że nabędzie on prawo do świadczenia emerytalnego. Powódka była rzetelnym i oddanym pracownikiem, co potwierdza chociażby fakt jej zatrudnienia u pozwanego nieprzerwanie od 1984 r. W związku z powyższym, brak było podstaw do odwoływania się do w/w normy prawa pracy, która co należy wyraźnie zaznaczyć, powinna być stosowana jedynie w wyjątkowych sytuacjach. Zdaniem Sądu Okręgowego, roszczenie powódki o przywrócenie do pracy było w pełni uzasadnione. Ponadto Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko Sądu Rejonowego w zakresie, w którym Sąd ten wskazał na brak przesłanek do zasądzenia odszkodowania powódce w zamian przywrócenia jej do pracy. Sąd Okręgowy zauważył ponadto, że pozwany zasugerowała rozwiązanie alternatywne, przyznając poniekąd zasadność roszczenia powódki co do meritum. Sąd Okręgowy zaznaczył jednak, że ochrona przedemerytalna pracownika ma sens jedynie w przypadku skutku w postaci przywrócenia do pracy i umożliwienia mu „dopracowania” do emerytury, a nie zasądzenia odszkodowania.

Pozwany zaskarżył powyższy wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną w całości. Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania został oparty na występowaniu w sprawie istotnych zagadnień prawnych: 1) Czy w związku z utratą przez pracownika zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy na czas nieoznaczony i niemożnością dostosowania warunków dotychczasowej pracy do ograniczeń zdrowotnych pracownika, a także w związku z brakiem możliwości powierzenia pracownikowi innej pracy odpowiadającej jego kwalifikacjom zawodowym i zdolności do pracy, w dalszym ciągu pracownik korzysta z ochrony o której mowa w art. 39 k.p., a co za tym idzie pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego?; 2) Czy pracodawca w związku z ochroną o której mowa w art. 39 k.p. w sytuacji braku możliwości powierzenia pracownikowi innej pracy odpowiadającej jego kwalifikacjom zawodowym i ograniczeniom zdrowotnym lub wobec niemożności dostosowania warunków dotychczasowej pracy do ograniczeń zdrowotnych pracownika, winien ponosić całe ryzyko socjalne związane z koniecznością dalszego zatrudniania pracownika i niemożnością świadczenia przez niego pracy i jak dalece to ryzyko socjalne winno sięgać, tj. czy winien wypłacać pracownikowi wynagrodzenie w pełnej wysokości mimo nieświadczenia przez pracownika pracy, co związane jest z brakiem gotowości pracownika do wykonywania pracy przez cały okres, czyli od dnia stwierdzenia niezdolności do pracy, aż do ustania ochrony przedemerytalnej?

Sąd Najwyższy zaważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Z art. 39 k.p. wynika, że 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. Przepisu tego nie stosuje się jednak w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (art. 40 k.p.). Z ustaleń faktycznych poczynionych w niniejszej sprawie wynika,

że powódka dysponowała orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Z zaświadczenia lekarskiego z 14 listopada 2018 r. wynikało, że ze względu na przewlekłe schorzenie obwodowego układu nerwowego nie może wykonywać ciężkich prac fizycznych. Orzeczeniem lekarskim z 4 grudnia 2019 r. ustalono szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie powódki i niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy. Lekarz nadmienił, że wskazane są prace lekkie, a ponadto przeciwwskazane jest dźwiganie i praca nachylona dynamiczna w wymuszonej pozycji. Na skutek odwołania pozwanego [...] Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy orzeczeniem z 31 grudnia 2019 r. uznał, że ze względu na szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie powódki, jest ona niezdolna do wykonywania dotychczasowej pracy, w związku z czym zachodzi konieczność przeniesienia powódki na inne stanowisko na czas nieokreślony. W uwagach lekarza podano, że przeciwwskazane jest dźwiganie ciężarów powyżej 5 kg, praca w wymuszonej pozycji ciała – zalecona została praca lekka w pozycji stojąco-siedzącej w czasie zmiany roboczej. Od stycznia 2018 r. do grudnia 2019 r. powódka była niezdolna do wykonywania pracy przez 123 dni robocze.

Okoliczność, że powódka dysponowała orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności oraz była niezdolna do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku, nie oznacza jednak, że w związku z tym spełniała wówczas warunki uprawniające do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Stosownie do treści art. 107 ustawy emerytalnej, prawo do świadczeń uzależnionych od niezdolności do pracy oraz wysokość tych świadczeń ulega zmianie, jeżeli w wyniku badania lekarskiego, przeprowadzonego na wniosek lub z urzędu, ustalono zmianę stopnia niezdolności do pracy, brak tej niezdolności lub jej ponowne powstanie, a zgodnie z art. 126 tej ustawy, osoba, która złożyła wniosek o przyznanie świadczenia, do którego prawo jest uzależnione od stwierdzenia niezdolności do pracy, oraz osoba mająca ustalone prawo do takiego świadczenia jest zobowiązana, na żądanie organu rentowego, poddać się badaniom lekarskim. Dotyczy to również osób, wobec których orzeczono trwałą całkowitą niezdolność do pracy, co uzasadniało przyznanie prawa do stałej renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2011 r., I UZP 7/11, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 123, zgodnie z którą rencista, którego prawo

do świadczenia zostało ustalone "na stałe", jest zobowiązany poddać się badaniom lekarskim, jeżeli są one niezbędne do ustalenia prawa do świadczeń określonych ustawą emerytalną). Z tego wynika, że stan i stopień niezdolności do pracy może ulegać zmianie, co podlega kontroli Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, ale tylko wówczas, gdy ubezpieczony ubiega się o prawo do świadczenia uzależnionego od tej niezdolności, albo ma to prawo już ustalone. Jeżeli dodać do tego, że art. 40 k.p. posługuje się pojęciem „uzyskania” prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy, które oznacza „dostanie” tego świadczenia, a nie spełnienie warunków uprawniających do niego, stwierdzić należy, że choć zgodnie z art. 100 ust. 1 ustawy emerytalnej, prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego powstaje z dniem spełnienia wszystkich warunków wymaganych do nabycia tego prawa, to uzyskanie prawa do świadczenia wymaga deklaratywnej decyzji organu rentowego indywidualizującej to prawo (art. 83 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, jednolity tekst: Dz.U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.), wydawanej na wniosek osoby zainteresowanej (art. 116 ust. 1 ustawy emerytalnej odnośnie do renty z tytułu niezdolności do pracy). Zadaniem organu rentowego, na etapie nabycia *in concreto* prawa, jest ustalenie, że zostały spełnione warunki uzyskania uprawnienia emerytalno-rentowego oraz jego konkretyzacja w drodze decyzji rentowych. Wydanie przez organ rentowy decyzji potwierdzających powstałe *ex lege* uprawnienia emerytalno-rentowe jest konieczne i niezbędne z co najmniej dwóch powodów. Zapewnia ono weryfikację dokonanej przez zainteresowanych prawidłowości oceny spełnienia warunków wymaganych do nabycia uprawnień, w tym istnienia niezdolności do pracy i stopnia tej niezdolności. Ponadto, dopiero zadeklarowanie przez organ rentowy, że w danym przypadku spełniono warunki nabycia *ex lege* prawa, umożliwia zainteresowanym skorzystanie z nabytych uprawnień, czyli uzyskanie prawa do świadczenia. Przez uzyskanie prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy w rozumieniu przepisów ubezpieczeniowych rozumieć należy zatem spełnienie wymaganych ustawą warunków, co zostało potwierdzone decyzją organu rentowego, wydaną na wniosek osoby zainteresowanej. Tym samym, ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę wynikająca z art. 39 k.p. jest wyłączona tylko w stosunku do takiej osoby, której prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy zostało potwierdzone

decyzją organu rentowego. Skoro zaś wobec powódki takiej decyzji nie wydano, to trafnie przyjął Sąd Okręgowy, że art. 40 k.p. nie miał w tym wypadku zastosowania, wobec czego strona pozwana, wypowiadając powódce umowę o pracę, naruszyła art. 39 k.p., co było wystarczające do uwzględnienia jej roszczenia o przywrócenie do pracy (art. 45 § 1 k.p.). Ponadto pozwany potwierdził swoim zachowaniem, że posiadał możliwości, by przenieść powódkę na inne stanowisko pracy, zgodne z jej kwalifikacjami oraz zaleceniami lekarskimi, co czyniło podstawę wskazaną w wypowiedzeniu niezasadną.

Mając na względzie powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

[as]