

UCHWAŁA

Dnia 27 stycznia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Jolanta Frańczak

Protokolant Małgorzata Beczek

w sprawie z powództwa A. J.

przeciwko Spółdzielni [...]

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw

Publicznych w dniu 27 stycznia 2016 r.,

zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Okręgowego - Sądu
Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L.

z dnia 7 października 2015 r.,

czy użyty w art. 40 Kodeksu Pracy zwrot "w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty" dotyczy wyłącznie sytuacji, w której prawo to (na podstawie decyzji organu rentowego) zostało uzyskane w okresie ochronnym, o jakim mowa w art. 39 k.p., czy również w sytuacji, w której pracownik już to prawo nabył wcześniej i w dalszym ciągu jest uprawniony do renty.

podjął uchwałę:

Przepis art. 40 k.p. wyłącza stosowanie zakazu wypowiedzenia umowy o pracę, o którym mowa w art. 39 k.p. niezależnie od tego, czy uzyskanie przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy nastąpiło przed, czy w okresie ochronnym.

UZASADNIENIE

Postanowieniem z dnia 7 października 2015 r., Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L. w trybie art. 390 § 1 k.p.c. przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne, które zostało sformułowane w związku z wątpliwościami powziętymi przy rozpoznawaniu sprawy z powództwa A. J. przeciwko Spółdzielni [...]blinie o przywrócenie do pracy na skutek apelacji powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji.

W sprawie tej Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L. wyrokiem z dnia 31 marca 2015 r., oddalił powództwo, nie obciążając powoda kosztami procesu. Podstawę faktyczną orzeczenia stanowiły następujące ustalenia. Powód był zatrudniony w pozwanej spółdzielni jako monter na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 28 stycznia 2014 r. pracodawca złożył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, uzasadniając je trudną sytuacją ekonomiczną zakładu pracy i wynikającą z tego koniecznością redukcji personelu w ramach realizacji programu naprawczego. Przy doborze pracowników do zwolnienia pozwany pracodawca kierował się następującymi kryteriami: brakiem członkostwa w spółdzielni, brakiem kwalifikacji zawodowych umożliwiających podjęcie pracy na wielu stanowiskach, ukaraniem karami porządkowymi oraz posiadaniem przez pracownika innych źródeł przychodu. Powód nie był członkiem pozwanej spółdzielni a w dniu 4 czerwca 2013 r. został ukarany naganą w związku z nieusprawiedliwieniem nieobecności w pracy. W dacie wypowiedzenia umowy o pracę powodowi (urodzonemu 19 kwietnia 1951 r.) do osiągnięcia wieku emerytalnego brakowało mniej niż 4 lata. Orzeczeniem komisji lekarskiej do spraw inwalidztwa z dnia 14 grudnia 1976 r. powód został zaliczony do ówczesnej II grupy inwalidzkiej. Decyzją z dnia 30 marca 1979 r. organ rentowy przyznał powodowi prawo do renty inwalidzkiej (obecnie renty z tytułu niezdolności do pracy) na czas oznaczony. Kolejnymi decyzjami organ rentowy przedłużał powodowi okresy uprawniające do renty. W dniu 17 czerwca 1993 r. lekarz orzecznik ZUS stwierdził, że stan zdrowia powoda nie rokuje poprawy i w następstwie tego orzeczenia organ rentowy wydał decyzję o przyznaniu powodowi na stałe prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. W dacie wypowiedzenia umowy o pracę powód faktycznie pobierał tę rentę. Oprócz powoda pozwana spółdzielnia w okresie od

stycznia do kwietnia 2014 r. zwolniła z pracy kilku pracowników niebędących jej członkami, z których większość posiadała uprawnienie do renty z tytułu niezdolności do pracy.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy wywiódł, że powództwo nie jest uzasadnione, bowiem powód nie był objęty ochroną przedemerytalną, o której mowa w art. 39 k.p. W ocenie Sądu, ochrona ta nie ma bezwzględnego charakteru, a skoro powód legitymował się ustalonym prawem do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy, to na tej podstawie pozwana spółdzielnia mogła z nim rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem (art. 40 k.p.). Tym samym Sąd Rejonowy nie przychylił się do poglądu prezentowanego w pozwie (opartego na wypowiedziach niektórych przedstawicieli doktryny prawniczej), jakoby przewidziane w art. 40 k.p. wyłączenie ochrony przedemerytalnej obejmowało tylko tych pracowników, którzy nabyli uprawnienie do renty w okresie ochronnym (w trakcie 4 lat poprzedzających osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego). Zdaniem Sądu Rejonowego, nie istnieją żadne racjonalne przyczyny, dla których zwrot „uzyskanie przez pracownika prawa do renty” należałoby „temporalnie” ograniczać jedynie do okresu ochronnego, jaki został ustanowiony w art. 39 k.p. W konsekwencji Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że skoro powód nie był objęty ochroną przedemerytalną, o której mowa w art. 39 k.p. (bo ta została wyłączona z mocy art. 40 k.p.), a pracodawca w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę powołał się na rzeczywiście istniejące i uzasadnione przyczyny rozwiązania stosunku pracy, to powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Od wyroku Sądu pierwszej instancji powód wniósł apelację do Sądu Okręgowego. Sąd odwoławczy uznał, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości w zakresie wykładni art. 40 k.p. i dlatego postanowił przekazać je Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia w trybie art. 390 § 1 k.p.c. W uzasadnieniu postanowienia Sąd Okręgowy podniósł, że zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie sądowym, można spotkać pogląd, według którego wyłączenie szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy nie obejmuje wszystkich pracowników uprawnionych do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy, lecz jedynie tych, którzy uzyskali prawo do takiej renty dopiero w trakcie okresu

ochronnego. Według tego stanowiska prawidłowa wykładnia językowa art. 40 k.p. prowadzi do wniosku, że „uzyskanie prawa” do renty nie może odnosić się do sytuacji, w której pracownik nabył to prawo wcześniej (zanim rozpoczął się okres ochronny). Zdaniem Sądu drugiej instancji, taka wykładnia art. 40 k.p. budzi wątpliwości. Okazuje się bowiem, że zwrot „w razie uzyskania prawa do renty” może być rozumiany również jako „posiadanie prawa do renty”, bo brzmienie art. 40 k.p. w sposób jednoznaczny nie przesądza, że chodzi tylko o uzyskanie przez pracownika prawa do renty w okresie ochronnym przewidzianym w art. 39 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

1. Zgodnie z art. 40 k.p., przepisu art. 39 k.p. nie stosuje się w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Prawidłowe odczytanie normy prawnej zakodowanej w art. 40 k.p. wymaga zatem odwołania się również do treści art. 39 k.p., który stanowi, 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. Łączne zestawienie obu wymienionych regulacji prawnych pozwala wstępnie stwierdzić, że pracodawca może wypowiedzieć umowę 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, pod warunkiem, że pracownik uzyskał prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Wykładnia językowa nie rozwiewa jednak wątpliwości dotyczących prawidłowego rozumienia zwrotu „uzyskanie przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy”. „Uzyskanie prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy” (pracownik „uzyskał” takie prawo) może bowiem być rozumiane, zarówno jako uzyskanie tego prawa kiedykolwiek, jak i jego uzyskanie w okresie ochronnym. Zachodzi więc konieczność posłużenia się innymi niż językowa metodami wykładni prawniczej, w szczególności wykładnią funkcjonalną (celowościową).

2. Należy zauważyć, że kwestia będąca przedmiotem pytania prawnego Sądu Okręgowego była rozważana w piśmiennictwie prawniczym w różnych

aspektach. Jeśli chodzi o problematykę ustalenia właściwej chwili „uzyskania” (nabycia) przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy, która ma być miarodajna dla oceny, czy ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę została wyłączona z mocy art. 40 k.p., to w literaturze przedstawiany jest także pogląd, że jeśli pracownik w trakcie trwania okresu ochronnego (poprzedzającego osiągnięcie przez niego wieku emerytalnego) stał się całkowicie niezdolny do pracy i z tego tytułu uzyskał prawo do renty, to pracodawca jest zwolniony z obowiązku przestrzegania zakazu wypowiedzania umowy o pracę od chwili uzyskania przez pracownika statusu rencisty (tak M. Łajeczko, K. Tymorek: Ochrona pracownika w wieku przedemerytalnym, Służba Pracownicza 2000 nr 2, s. 1). W myśl zbliżonego stanowiska (A. Wypych Żywicka [w:] Kodeks pracy z komentarzem, red. U. Jackowiak, Gdańsk 2004 - komentarz do art. 40) przepis art. 39 k.p. nie ma zastosowania, gdy pracownik - na podstawie prawomocnej decyzji organu rentowego - uzyska prawo do renty, lecz nie wcześniej niż w okresie ochronnym.

3. W orzecznictwie Sądu Najwyższego problem postawiony w pytaniu prawnym nie był jak dotąd szczegółowo rozważany. W wyroku z dnia 18 stycznia 2012 r., II PK 149/11 (OSNP 2012 nr 23-24, poz. 287) - który przywołał Sąd Okręgowy - Sąd Najwyższy stwierdził bowiem, że ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę wynikająca z art. 39 k.p. jest wyłączona w stosunku do osoby całkowicie niezdolnej do pracy, której prawo do renty z tego tytułu zostało ustalone decyzją organu rentowego (art. 40 k.p.). W orzeczeniu tym przedstawiono więc wykładnię art. 40 k.p. w zakresie innego niż rozpatrywane zagadnienia prawnego, a mianowicie, czy „uzyskanie prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy” oznacza (tylko) spełnienie warunków uprawniających do tej renty, czy też konieczne jest ustalenie tego prawa decyzją organu rentowego.

4. Z innych orzeczeń Sądu Najwyższego dotyczących problematyki ochrony przedemerytalnej, które wprawdzie nie dostarczają bezpośrednio odpowiedzi na pytanie prawne Sądu Okręgowego, ale mogą stanowić wskazówkę interpretacyjną przy wykładni art. 40 k.p., można przywołać pogląd przedstawiony w uzasadnieniu uchwały z dnia 11 czerwca 1991 r., I PZP 19/91 (OSNCP 1992 nr 1, poz. 14), wedle którego 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 mogłyby mieć trudności w uzyskaniu innej pracy. Skoro taki cel nie występuje w przypadku osób już pobierających emeryturę (także wcześniejszą), to odpada potrzeba zapewnienia im ochrony stosunku pracy. Z tego względu zakaz wypowiedzania umowy o pracę wynikający z art. 39 k.p. nie odnosi się do pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy i jednocześnie pobierającego emeryturę, bo dla oceny dopuszczalności dokonania wypowiedzenia umowy o pracę nie jest istotny jedynie wiek pracownika, ale liczy się wiek w powiązaniu z uzyskaniem prawa do emerytury. Tymczasem w przypadku osób już korzystających ze świadczenia emerytalnego nie może być mowy o uzyskaniu prawa do emerytury dopiero z osiągnięciem wieku emerytalnego (w przyszłości), bo to prawo już zostało nabyte i jest realizowane.

Taka wykładnia była konsekwentnie rozwijana w późniejszych orzeczeniach, w których - odwołując się do wykładni celowościowej art. 39 k.p. - Sąd Najwyższy podkreślał, że przewidziana w tym przepisie ochrona dotyczy 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 tą 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). Równocześnie z art. 39 k.p. wynika, że pracownik osiąga przewidziany tam wiek emerytalny tylko raz w życiu, 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 (por. uzasadnienia wyroków z dnia 28 marca 2002 r., I PKN 141/01, OSNP 2004 nr 5, poz. 86 i z dnia 27 lipca 2011 r., II PK 20/11, LEX nr 1026630). 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 z mocy samego prawa, po ziszczeniu się warunków określonych w przepisach emerytalnych (wyrok z dnia 6 grudnia 2012 r., I PK 145/12, LEX nr 1284682). 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 (uzasadnienie wyroku z dnia 30 września 2014 r., III UK 200/13, LEX nr 1551481).

5. Wykładnia funkcjonalna art. 40 k.p. musi być wywiedziona z powiązania z art. 39 k.p., gdyż funkcją art. 40 k.p. jest wyłączenie stosowania art. 39 k.p. Inaczej mówiąc, art. 40 k.p. należy interpretować tak, aby miał on zastosowanie wówczas, gdy ochrona z art. 39 k.p. jest zbędna, gdy nie jest potrzebne spełnianie celu, jakiemu służy ta ochrona. Z przedstawionego (utrwalonego) orzecznictwa wynika, że ochrona przedemerytalna z art. 39 k.p. dotyczy tylko tych osób czynnych zawodowo, które - będąc w stosunkowo zaawansowanym wieku - jeszcze nie nabyły prawa do emerytury a w przypadku rozwiązania z nimi umowy o pracę za wypowiedzeniem mogłyby napotkać na istotne przeszkody w odnalezieniu się na aktualnym rynku pracy. Ochrona ta nie dotyczy (jej potrzeba odpada) natomiast w odniesieniu do osób, które już nabyły prawo do emerytury (choćby w obniżonym wieku emerytalnym). Tak samo cel, jakiemu służy ochrona trwałości zatrudnienia gwarantowana w art. 39 k.p., nie występuje (odpada) w przypadku osób, które są uprawnione do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy ustalonej w decyzji

organu rentowego i rentę tę pobierają.

W piśmiennictwie (B. Wagner: Wiek emerytalny jako zdarzenie prawa pracy, PiZS 2001 nr 3, s. 20) trafnie podnosi się, że całkowita utrata zdolności do pracy stanowi przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy w każdym przypadku, a decyduje o tym nie tylko interes pracodawcy, ale także interes pracownika, choćby ze względu na ustawowe wymagania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Dlatego w świetle wykładni art. 39 i 40 k.p. całkowitej utracie zdolności do pracy - stanowiącej przesłankę nabycia prawa do renty z tego tytułu - wypada przypisać takie samo znaczenie, jak osiągnięciu przez pracownika wieku emerytalnego, czyli konwencjonalnego (choć wcale nie biologicznego) wieku domniemanej utraty zdolności zarobkowania, umożliwiającego nabycie prawa do emerytury („renty starczej”). Osiągnięcie przez pracownika ustawowo wyznaczonego wieku zdolności do pracy (wieku emerytalnego) jest zatem (w domyśle) równoznaczne z utratą zdolności do pracy.

6. Powyższa analiza skłania do wniosku, że szczególna ochrona przedemerytalna - która z założenia ma służyć pracownikowi, aby u danego pracodawcy mógł „dopracować” chwili uzyskania uprawnień emerytalnych - traci rację bytu, gdy pracownik ma prawo do emerytury lub spełni warunki do jej uzyskania. To samo dotyczy sytuacji, gdy pracownik ma prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (stwierdzone decyzją organu rentowego). Taka renta (o której mowa w art. 40 k.p.) jest bowiem odpowiednikiem emerytury („renty starczej”) i z punktu widzenia funkcji spełnianej przez art. 39 k.p. nie ma żadnego znaczenia, czy prawo do tej renty pracownik uzyskał przed okresem ochronnym, czy też w jego trakcie.

7. Należy też zauważyć, że wykładnia art. 40 k.p., zgodnie z którą szczególna ochrona trwałości stosunku pracy byłaby wyłączona jedynie w sytuacji, gdy pracownik uzyskał prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy w okresie ochronnym, budziłaby poważne wątpliwości co do zgodności z konstytucyjną zasadą równości wobec prawa (art. 32 ust. 1 Konstytucji RP). Chwila, w której doszło do uzyskania prawa do renty, nie może być uznana za istotną cechę różnicującą pracowników, gdy chodzi o korzystanie lub niekorzystanie ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. Pracownicy legitymujący się

ustalonym prawem do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy znajdują się bowiem w porównywalnej sytuacji faktycznej i prawnej ze względu na cel (funkcję) tej ochrony i dlatego nie można ich różnicować w zależności od tego, czy nabycie przez nich uprawnień rentowych nastąpiło przed, czy po wejściu w wiek „przedemerytalny”.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy podjął uchwałę jak w sentencji.

kc