



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 stycznia 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa W. S.
przeciwko Wyższemu Urzędowi Górniczemu w Katowicach
o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 stycznia 2025 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach
z dnia 7 września 2022 r., sygn. akt V Pa 78/18,

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

[SOP]

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 grudnia 2017 r. Sąd Rejonowy w Kielcach oddalił powództwo W.S. przeciwko Wyższemu Urzędowi Górniczemu w Katowicach.

Sąd Okręgowy w Kielcach, wyrokiem z dnia 7 września 2022 r., oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego i rozstrzygnął o kosztach postępowania apelacyjnego.

W sprawie ustalono, że W.S. był zatrudniony w Wyższym Urzędzie Górniczym w Katowicach od 1 marca 2012 r. do 28 lutego 2013 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku młodszego inspektora zakładów górniczych do spraw górnictwa odkrywkowego, z miejscem wykonywania pracy w Okręgowym Urzędzie Górniczym w Katowicach. Następnie został zatrudniony od 1 marca 2013 r. do 31 stycznia 2016 r. na podstawie zawartej w dniu 28 lutego 2013 r. umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku młodszego inspektora zakładów górniczych do spraw górnictwa odkrywkowego, z miejscem wykonywania pracy w Okręgowym Urzędzie Górniczym w Kielcach.

W dniu 28 października 2015 r. pozwany doręczył powodowi pismo zawierające oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej w dniu 28 lutego 2013 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 stycznia 2016 r. Wskazano w nim, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest utrata zaufania do powoda wynikająca z nienależytego wykonywania obowiązków wskazanych w opisie stanowiska pracy o symbolu [...], które powód zajmuje, a także w zakresie jego obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności. Ponadto podano, że rozwiązanie umowy o pracę uzasadniają w szczególności następujące okoliczności:

1. niewykonywanie przez powoda w sposób rzetelny, sprawny i terminowy powierzonych zadań dotyczących: przeprowadzania kontroli zakładów górniczych czy prowadzenia postępowań w sprawie zatwierdzania planu ruchu zakładu górniczego,tj.:

1. pomimo stwierdzenia w protokole kontroli nieprawidłowości dotyczącej prowadzenia ruchu zakładu górniczego niezgodnego z planem ruchu zakładu górniczego, powód nie wszczyna postępowań, w tym

postępowania wyjaśniającego, w celu wydania decyzji nakazowej i zastosowania odpowiednich środków represyjnych;

2. pomimo udokumentowania w protokole kontroli okoliczności świadczących o zagrożeniu geotechnicznym, powód nie podejmuje działań zmierzających do wydania przez kierującego grupą kontrolną decyzji nakazowej w toku kontroli, skutkiem czego decyzja z rygiorem natychmiastowej wykonalności wydana zostaje po znacznym upływie czasu;

3. w protokole kontroli powód nie dokumentuje istnienia zagrożenia lub nieprawidłowości takiej jak: brak planu ruchu likwidowanego zakładu górniczego, a tym samym nie wszczyna odpowiedniego postępowania w celu wydania decyzji wstrzymującej ruch zakładu górniczego w toku kontroli lub nie wykazuje inicjatywy w celu kompleksowego załatwienia sprawy, a postępowanie prowadzi w sposób przewlekły i ostatecznie sprawa załatwiana jest przez innego pracownika;

4. w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości polegającej na prowadzeniu ruchu zakładu górniczego niezgodnie z warunkami koncesji starosty, powód nie podejmuje działań w celu zastosowania środka represyjnego (przygotowuje projekt decyzji profilaktycznej zamiast nakazowej);

5. powód nie realizuje pełnego zakresu kontroli określonego w zawiadomieniu o zamiarze przeprowadzenia kontroli oraz w upoważnieniu do jej przeprowadzenia;

6. w czasie przeprowadzania kontroli powód ma trudności z ustaleniem stanu faktycznego, nie radzi sobie z zebraniem materiału dowodowego i jego oceną dla wszczęcia odpowiedniego postępowania administracyjnego, a jego wybiórcze ustalenia faktyczne wymagają przeprowadzenia ponownej kontroli, a nadto nie odbiera wyjaśnień w toku kontroli, a także polemizuje z uwagami kierownictwa dotyczącymi kontroli zakładu górniczego;

7. powód przygotowuje projekty rozstrzygnięć i pism, nie uzyskując akceptacji pracownika obsługi prawnej, a także nie stosuje wzorów decyzji opracowanych przez Wyższy Urząd Górniczy, w związku z czym od dnia przeprowadzenia kontroli zakładu górniczego do dnia wydania decyzji upływa znaczny okres czasu (pomiędzy zapisami w protokole kontroli a uzasadnieniem projektu decyzji są rozbieżności w ustaleniach faktycznych);

8. powód przygotowuje projekt decyzji zatwierdzającej plan ruchu zakładu górniczego niezgodnie z wnioskiem strony w zakresie: błędnego oznaczenia terminu obowiązywania planu ruchu, bądź poprzez dowolne określenie tegoż czasu, czy niewłaściwego określenia nazwy zespołu górniczego, nie stosuje się do procedury przyjętej w Urzędzie w zakresie dokonania w metryce sprawy zapisu o zgodności planu ruchu zakładu górniczego z projektem zagospodarowania złoża, koncesją, decyzją środowiskową;

9. powód prowadzi postępowanie w sprawie zatwierdzenia planu ruchu zakładu górniczego bez ustalenia, czy koncesja jest ostateczna;

10. w projekcie decyzji zatwierdzającej dodatek do planu ruchu zakładu górniczego powód wskazuje do wiadomości niewłaściwych adresatów (w przypadku, gdy zatwierdzony dodatek nie dotyczy gospodarki złożem i nie ma wpływu na środowisko, organ nadzoru górniczego nie ma obowiązku przesłania organowi koncesyjnemu kopii takiej decyzji);

11. powód nie stosuje się do poleceń przełożonych - bezpośredniego przełożonego oraz dyrektora urzędu, tj.:

1. powód nie wykonał polecenia dotyczącego dalszego trybu postępowania w sprawie zakładu górniczego [...] udokumentowanego w protokole z narady wewnętrznej przeprowadzonej w dniu 26 lutego 2015 r.;

2. powód nie wykonał polecenia w zakresie przeprowadzenia postępowania dotyczącego zatwierdzenia planu ruchu o zamieszczaniu w metryce sprawy informacji o zgodności planu ruchu z koncesją, projektem

zagospodarowania złożyła i decyzją o środowiskowych uwarunkowaniach (Kopalnia Piasku [...], [...], Kopalnia [...]) i nie przedłożył wszystkim zadekretowanym pracownikom planu ruchu w celu jego sprawdzenia w zakresie posiadanej specjalności;

3. powód nie przedkłada bezpośrednio przełożonemu w terminie niezbędnych danych statystycznych;

4. powód odnosi się z opóźnieniem i w sposób wybiórczy (często w sposób kpiący i lekceważący) do uwag kierownictwa Urzędu;

5. powód krytykuje decyzje wydawane przez pracowników działających z upoważnienia innego organu (np. koncesyjnego), pomimo polecenia wydanego przez dyrektora Urzędu na naradzie wewnętrznej nakazującej zaprzestanie takich praktyk;

6. powód nie wykonuje pracy w sposób sumienny i staranny, a mianowicie:

1. w związku z nieumiejętnością wykorzystania nabytej wiedzy popełnia szereg błędów formalnoprawnych w postępowaniach administracyjnych, prowadzi je bez należytej staranności, nie potrafi poprawnie zredagować zawiadomienia strony o nowym terminie załatwienia sprawy oraz treści wystąpień do innych organów, nie wskazuje właściwej podstawy prawnej decyzji nakazowej oraz jej uzasadnienia;

2. pomimo wielokrotnego wskazywania przez pracowników obsługi prawnej oraz osób kierownictwa uwag formalnoprawnych i merytorycznych, wciąż popełnia te same błędy i nie wyciąga z nich żadnych wniosków.

W ocenie Sądu Rejonowego, pozwany wykazał zasadność prawie wszystkich przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, oprócz tej dotyczącej rzekomego popełniania przez niego błędów pomimo wielokrotnego wskazywania przez pracowników obsługi prawnej uwag formalnoprawnych i merytorycznych. Niemniej, zdaniem Sądu Rejonowego w przypadku podania przez pracodawcę kilku przyczyn

rozwiązania stosunku pracy wystarczy, by przynajmniej jedna z nich okazała się prawdziwa oraz konkretna i tak też się stało w niniejszej sprawie.

Sąd Rejonowy rozważył kwestię ochrony przedemerytalnej powoda z art. 39 k.p. W jego ocenie, z dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powoda oraz z dokumentów stanowiących załączniki do pisma powoda z dnia 9 grudnia 2016 r. wynika, że nie spełnia on warunków do otrzymania emerytury pomostowej, ponieważ nie udokumentował okresu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze wynoszącego co najmniej 15 lat, o którym mowa w art. 4 ust. 2 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 1696).

Sąd Okręgowy w Kielcach, wyrokiem z dnia 7 września 2022 r., oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego i rozstrzygnął o kosztach postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy uznał zarzut naruszenia art. 39 k.p. za chybiony, bowiem w dniu wydania wyroku powód nie spełniał warunków do otrzymania emerytury pomostowej, gdyż nie udokumentował okresu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze wynoszącego co najmniej 15 lat. Ponadto, w większości świadectw pracy pominięto informację o okresach pobierania zasiłku chorobowego, przez co nie można było określić liczby dni, które podlegałyby odliczeniu.

Sąd Okręgowy zauważył, że Sąd Apelacyjny w Krakowie, wyrokiem z dnia 9 listopada 2021 r., III AUa 1442/18, zmienił wyrok Sądu Okręgowego w Kielcach z dnia 21 września 2018 r. oraz poprzedzającą go decyzję organu rentowego i przyznał W.S. emeryturę pomostową od dnia 17 listopada 2017 r. (pkt I wyroku), a ponadto stwierdził, że organ rentowy nie ponosi odpowiedzialności za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji (pkt II wyroku). Jak wskazano w uzasadnieniu tego wyroku, organ rentowy, wydając decyzję z dnia 13 czerwca 2017 r. odmawiającą wnioskodawcy prawa do emerytury pomostowej, nie dysponował takim materiałem dowodowym, który pozwalał na zakwalifikowanie spornego okresu zatrudnienia wnioskodawcy do jego stażu pracy w szczególnych warunkach, aby staż ten wyniósł co najmniej 15 lat, co było przesłanką nabycia prawa do emerytury

pomostowej. Decyzji tej nie można zatem uznać za błąd organu rentowego i stwierdzić, że już w tej dacie organ rentowy na podstawie dostępnych dowodów mógł wydać decyzję zgodną z prawem, co zostało potwierdzone dopiero późniejszym orzeczeniem Sądu.

Dalej Sąd Okręgowy wywiódł, że dopiero postępowanie przed Sądem Apelacyjnym, a w szczególności uzupełnione postępowanie dowodowe, przesądziło o bezzasadności decyzji odmawiającej powodowi prawa do emerytury pomostowej. W tym postępowaniu uznano zatem po raz pierwszy, że zostały spełnione wszystkie przesłanki warunkujące wnioskowane przez W.S. świadczenie. Sąd Apelacyjny w Krakowie, wydając wyrok z dnia 9 listopada 2021 r., oparł się między innymi na dokumentacji potwierdzającej zatrudnienie powoda w warunkach szczególnych podczas wykonywania pracy na terenie Czech i Słowacji, która to dokumentacja została sporządzona dopiero w 2017 r., a więc dwa lata po rozwiązaniu umowy o pracę łączącej W.S. z Wyższym Urzędem Górniczym w Katowicach.

Sąd Okręgowy uznał, że nie można nakładać na pracodawcę obowiązku szczegółowego badania wszystkich poprzednich okresów zatrudnienia pracownika, w szczególności tych, które nie zostały przez niego należycie udokumentowane i o których nie ma wzmianki w jego aktach osobowych. Skoro zarówno Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Kielcach, jak i Sąd Okręgowy w Kielcach nie dysponowali dokumentacją, która potwierdzałaby zasadność przyznania powodowi emerytury pomostowej, a dokumentacja taka została sporządzona dopiero w 2017 r. i ujawniona w trakcie postępowania przed Sądem Apelacyjnym w Krakowie, to ciężko jest wymagać od pozwanego, aby przewidział, że W.S. będzie uprawniony do przedmiotowego świadczenia. W rezultacie Sąd Okręgowy uznał, że w rozpoznawanej sprawie nie zostały przesłanki określone w art. 39 k.p., zaś opisane w oświadczeniu z dnia 27 października 2015 r. o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę uzasadniały zakończenie przedmiotowego stosunku pracy, a ponadto były one rzeczywiste i konkretne.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód zarzucił naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 39 k.p. w związku z art. 45 § 1 i 3 k.p. oraz w

związku z art. 4 ustawy o emeryturach pomostowych, przez jego błędną wykładnię i uznanie, że ochrona wynikająca z art. 39 k.p. nie obejmuje sytuacji, w których pracodawca, z uwagi na brak odpowiednich dokumentów w aktach osobowych pracownika, nie jest w stanie w sposób obiektywny i jednoznaczny ustalić, czy pracownikowi przysługuje uprawnienie do emerytury pomostowej w okresie ochronnym wskazanym w art. 39 k.p., co doprowadziło do rażącego naruszenia tego artykułu i oddalenia apelacji powoda, odmawiając mu w ten sposób prawa do przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Kielcach do ponownego rozpoznania; zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych; zasądzenie pełnomocnikowi powoda kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu w postępowaniu kasacyjnym.

Pozwany, w odpowiedzi na skargę, wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona.

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.

Podsumowanie orzecznictwa Sądu Najwyższego na tle tego przepisu zawarte zostało w uzasadnieniu postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2021 r., II PSK 133/21 (LEX nr 3344294). Wskazano w nim, że orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje jednolicie, że funkcja ochronna i stabilizacyjna art. 39 k.p.

polega na tym, iż 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 uzyskanie uprawnień emerytalnych z mocy samego prawa, po ziszczeniu się warunków określonych w przepisach emerytalnych. Ochrona ta nie przysługuje natomiast w przypadku, gdy składnikiem (warunkiem) nabycia prawa do emerytury jest wniosek ubezpieczonego, jak to ma miejsce np. przy przejściu na wcześniejszą emeryturę na podstawie art. 29 ustawy emerytalnej lub wówczas, gdy prawo do emerytury nie jest związane z osiągnięciem określonego wieku, ale wyłącznie z wypracowaniem stażu ubezpieczeniowego uprawniającego do emerytury (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 grudnia 2006 r., II PK 159/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 3; z dnia 5 lipca 2011 r., I PK 15/11, OSNP 2012 nr 15-16, poz. 194; z dnia 27 lipca 2011 r., II PK 20/11, LEX nr 1026630). W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się również pogląd, że użyte w art. 39 k.p. pojęcie wieku emerytalnego należy utożsamiać nie tylko z powszechnym wiekiem emerytalnym określonym w przepisach ustawy emerytalnej, ale także z obniżonym wiekiem emerytalnym przewidzianym w przepisach emerytalnych dla niektórych grup ubezpieczonych. Dlatego też wyrażony w art. 39 k.p. zakaz wypowiedzenia umowy o pracę obejmuje, między innymi, pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, jeżeli dalszy okres zatrudnienia umożliwi im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem niższego wieku emerytalnego na podstawie art. 32 lub art. 46 ustawy z dnia 17 grudnia 1999 r. o emeryturach i rentach z ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 1631 ze zm.; dalej ustawa emerytalna) - por. wyrok z dnia 28 marca 2002 r., I PKN 141/01 (OSNP 2004 nr 5, poz. 86) oraz uzasadnienie wyroku z dnia 16 lipca 2008 r., I PK 11/08 (OSNP 2009 nr 23-24, poz. 314), a także pracowników, którzy spełnili do dnia 31 grudnia 1998 r. warunek stażu ubezpieczeniowego (ogólnego i szczególnego) uprawniający ich do emerytury w obniżonym wieku emerytalnym na podstawie art. 184 tej ustawy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 lipca 2008 r., I PK 309/07, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 308; z dnia 9 marca 2009 r., I PK 180/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 236; z dnia 5 maja 2011 r., II PK 282/10, OSNP 2012 nr 11-12, poz. 140).

Analogiczne jest stanowisko Sądu Najwyższego dotyczące „wieku emerytalnego” jako przesłanki objęcia pracownika ochroną trwałości stosunku pracy wynikającej z art. 39 k.p. w odniesieniu do wieku uprawniającego do emerytur pomostowych. Stanowisko to opiera się na następujących argumentach. Emerytura pomostowa - po pierwsze - jest świadczeniem emerytalnym określonym w ustawie emerytalnej, po drugie - została ustanowiona w miejsce (zamiast) emerytur przysługujących dotychczas z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze na podstawie art. 32, 46 i 184 tej ustawy i po trzecie - przysługuje po spełnieniu warunków określonych w przepisach, do których ustawa ta odsyła. Na taki właśnie charakter pomostowego świadczenia emerytalnego wskazuje również art. 1 ust. 1 pkt 1 ustawy o emeryturach pomostowych, zgodnie z którym określa ona, między innymi, warunki nabywania prawa do emerytur przez niektórych pracowników wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, zwanych dalej „emeryturami pomostowymi”, o których mowa w art. 24 ust. 2 i 3 ustawy emerytalnej.

Uprawnienie do emerytury pomostowej powstaje z mocy samego prawa z dniem spełnienia warunków wymaganych do jej nabycia, w tym osiągnięcia wieku niższego od powszechnego wieku emerytalnego (art. 4 pkt 3 i art. 15 ust. 1 ustawy). Uzasadnia to uznanie wieku uprawniającego do emerytury pomostowej za wiek, z osiągnięciem którego pracownik nabywa uprawnienia emerytalne, a to pozwala na uznanie go za wiek emerytalny w rozumieniu art. 39 k.p. W ocenie Sądu Najwyższego, nie ma bowiem żadnego doniosłego argumentu na uzasadnienie stanowiska, że w zakresie nabywania prawa do świadczenia emerytalnego z osiągnięciem ustawowo obniżonego wieku sytuacja pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze określonych w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz.U. z 1983 r., poz. 43 ze zm.), którym przysługuje emerytura na podstawie art. 32, 46 i 184 ustawy emerytalnej, różni się od sytuacji osób spełniających warunki do emerytury pomostowej.

Ustanie prawa do emerytury pomostowej wskutek ustalenia przez organ rentowy prawa do emerytury „zwykłej” lub osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego (art. 16 ust. 1 i 2 ustawy o emeryturach pomostowych) i wynikające z tego odrębne ustalanie wysokości obu świadczeń emerytalnych uzasadnione jest zaś tym, że emerytura pomostowa nie przysługuje z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, ale z odrębnego Funduszu Emerytur Pomostowych. Źródło finansowania emerytury pomostowej oraz sposób jej obliczania nie mają jednak znaczenia dla rozpatrywanego zagadnienia, skoro emerytura pomostowa niewątpliwie jest emeryturą przysługującą w niższym niż powszechny wiek emerytalny, a art. 39 k.p. nie odwołuje się do emerytury przysługującej z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Podobnie bowiem jak w przypadku ochrony przysługującej z mocy art. 39 k.p. przed osiągnięciem obniżonego wieku umożliwiającego nabycie prawa do emerytury na podstawie art. 32, 46 i 184 ustawy emerytalnej, ochrona ta przysługuje pracownikowi tylko jeden raz, co oznacza, że kończy się ona z chwilą ukończenia przez pracownika wieku uprawniającego do emerytury w niższym niż powszechny wiek emerytalny, nawet jeśli stosunek pracy nie zostanie rozwiązany (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2016 r., III PZP 9/15, OSNP 2016 nr 8, poz. 100 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 grudnia 2012 r., I PK 145/12, LEX nr 1284682; z dnia 7 grudnia 2012 r., II PK 123/12, OSNP 2013 nr 19-20, poz. 226; z dnia 24 października 2017 r., II PK 300/16, LEX nr 2426552; z dnia 5 lipca 2018 r., II PK 207/17, LEX nr 2518926).

Sąd Okręgowy wskazał na przedstawione wyżej poglądy Sądu Najwyższego i, co więcej, podzielił je, ale ostatecznie oddalił powództwo, stwierdzając, że „zgłoszony przez W.S. zarzut naruszenia art. 39 k.p. jest chybiony, bowiem w dniu wydania wyroku nie spełniał on warunków do otrzymania emerytury pomostowej, gdyż nie udokumentował okresu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze wynoszącego co najmniej 15 lat.” Uznał, że „ciężko jest wymagać od pozwanego, aby przewidział, że W.S. będzie uprawniony do przedmiotowego świadczenia” (emerytury pomostowej).

Takie stanowisko sprowadza się do nieuprawnionej tezy (na poziomie abstrakcyjnym), że udowodnienie dopiero w toku postępowania przesłanki

uzasadniającej żądanie powinno prowadzić do oddalenia powództwa, bo pozwany nie może być obciążony skutkami nienależytego udokumentowania roszczenia na etapie przedsądowym. Tymczasem o zasadności roszczenia nie decyduje wiedza zobowiązanego o spełnieniu się przesłanek uzasadniających roszczenie, ale przesądzą o tym znajdujące zastosowanie przepisy prawa materialnego. Wiedza zobowiązanego może mieć natomiast znaczenie w ustalaniu wymagalności roszczenia (art. 455 k.c.) albo mieć wpływ na uchylenie ochrony (całkowite lub częściowe) na podstawie art. 8 k.p.

Można się domyślać, że Sądowi bardziej chodzi o to, że gdyby pracodawca wiedział o stażu pracy w warunkach szczególnych uprawniającym powoda do emerytury pomostowej z upływem okresu ochronnego, to nie wypowiedziałby umowy o pracę. Tyle tylko że i taki osąd sprawy jest błędny, bowiem odpowiedzialność dłużnika co do zasady nie podlega zniesieniu z tej przyczyny, że, dopuszczając się bezprawia, nie znał okoliczności faktycznych kreujących określone roszczenie.

Skoro istnieje prawomocny wyrok przyznający powodowi prawo do emerytury pomostowej (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 9 listopada 2021 r., III AUa 1442/18), którym Sąd Okręgowy był związany na mocy art. 365 § 1 k.p.c., to oznacza, że pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę w okresie ochronnym z art. 39 k.p. Okoliczność tę (wydanie przedmiotowego wyroku) Sąd Okręgowy miał obowiązek uwzględnić z uwagi na treść art. 316 § 1 k.p.c. Tak więc nie tylko z perspektywy prawa materialnego (następcze ustalenie przesłanek uzasadniających roszczenie w żadnym razie nie jest podstawą do oddalenia powództwa), ale również z punktu widzenia przepisów procesowych nie ma znaczenia, że potwierdzenie prawa do emerytury pomostowej (a w konsekwencji potwierdzenie biegu okresu ochronnego w dniu wypowiedzenia umowy o pracę) nastąpiło po rozwiązaniu umowy o pracę i w okresie toczącego postępowania sądowego przed Sądem drugiej instancji wywołanego odwołaniem od wypowiedzenia (choć poza jego tokiem). Istotne jest to, że potwierdziły się przesłanki z art. 39 k.p., a nie to że nastąpiło to *ex post*.

Sąd Najwyższy oceniał już stany faktyczne, w których pracodawca dowiedział się o ochronie pracownika po złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o

pracę czy nawet już po rozwiązaniu stosunku pracy (na skutek upływu terminu wypowiedzenia). Dotyczyło to pracowników w ciąży. Za każdym razem podkreślał, że powiadomienie zakładu pracy o ciąży już po rozwiązaniu umowy o pracę może mieć wpływ tylko na roszczenie o wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy, nie ma natomiast znaczenia dla oceny nieprawidłowości rozwiązania umowy o pracę. (por. przywołane przez Sąd Okręgowy postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 września 1979 r., I PRN 84/79 (OSNC 1980 nr 3, poz. 58), oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1981 r., I PRN 135/80, OSNC 1981 nr 7, poz. 139; z dnia 15 stycznia 1988 r., I PRN 74/87, LEX nr 110591; z dnia 2 czerwca 1995 r., I PRN 23/95 (OSNAPiUS 1995 nr 22, poz. 276). W tak rozwiązanym problemie uwzględniony został interes pracodawcy, którego nie obciąża się obowiązkiem wypłaty wynagrodzenia za okres, kiedy pozostawał w nieświadomości co do stanu o ciąży pracownicy. Natomiast od momentu powzięcia wiedzy o ciąży pracodawca nie może twierdzić, że nie miał możliwości rozwiązania sporu w sposób nieobciążający finansowo, skoro mógł uznać powództwo (zob. także uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 17 października 2024 r., III PZP 1/24, LEX nr 3769628).

Tak więc i w niniejszej sprawie kwestia powiadomienia pracodawcy przez powoda o przysługującej mu ochronie i jej udokumentowanie (jeśli nie wynikała ona z dołączonych do akt osobowych świadectw pracy) może mieć znaczenie jedynie w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (art. 47 k.p.).

Z kolei w wyroku z dnia 19 maja 2016 r., II PK 105/15 (LEX nr 2062789), w którym spór dotyczył okresu ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., Sąd Najwyższy przyjął, że regulacja ta jest jasna i obowiązuje również wtedy, gdy opóźnia się pozytywne rozpoznanie wniosku o zasiłek chorobowy albo o świadczenie rehabilitacyjne (por. także wyroki Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2006 r., II PK 6/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 252 oraz z dnia 9 kwietnia 2019 r., II PK 339/17, OSNP 2020 nr 2, poz. 12). Z wyroków tych wynika, że nawet w sytuacji, gdy pracodawca ma pewne przesłanki by uważać, iż nieobecność pracownika jest spowodowana jego niezdolnością do pracy, powinien ustalić jaka jest rzeczywista przyczyna nieobecności pracownika w

pracy. Gdyby okazało się zaś, że przyczyną nieobecności nie była niezdolność pracownika do pracy, to rozwiązanie umowy o pracę naruszałoby art. 53 k.p.

Podsumowując przytoczone orzecznictwo, trzeba podkreślić, że ocena rozwiązania umowy o pracę w kontekście jego wadliwości obejmuje wprowadzie moment złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli, ale z uwzględnieniem okoliczności faktycznych, które mają wpływ na tę ocenę - niezależnie od tego, kiedy zostały ujawnione. Inaczej rzecz ujmując, pracodawca ponosi odpowiedzialność za naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę także wtedy, gdy okoliczności potwierdzające tę bezprawność ujawnią się już po rozwiązaniu umowy o pracę. Natomiast szczególne okoliczności związane z udokumentowaniem przez pracownika wadliwości wypowiedzenia umowy o pracę w świetle art. 39 k.p. mogą stanowić podstawę do ograniczenia udzielonej przez sąd ochrony do okresu, gdy pracodawca już wiedział o przysługującej pracownikowi ochronie.

Na koniec wypada dodać, że, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 maja 2012 r., II PK 245/11 (OSNP 2013 nr 7-8, poz. 82), najważniejszą i najbardziej charakterystyczną funkcją dla prawa pracy jest funkcja ochronna. Polega ona na prawnym uprzywilejowaniu pod wieloma względami pracownika jako słabszego ekonomicznie i socjalnie kontrahenta w stosunku pracy. Z tego względu oraz wskutek organizacyjnego podporządkowania pracodawcy w procesie pracy pozostaje w wielorakiej od niego zależności. Z tego wynika potrzeba mocniejszej ochrony pracownika, która leży u podstaw powstania i rozwoju prawa pracy. Ważnym przejawem funkcji ochronnej prawa pracy jest regulacja wypowiedzenia stosunku pracy. Prawo pracodawcy do wypowiedzenia stosunku pracy jest mocno ograniczone - przede wszystkim w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony - przez obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia oraz konsultacji ze związkami zawodowymi, a także przez szczególną ochronę niektórych kategorii pracowników przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy. Jest to typowy przykład odstępowania przez ustawodawcę od zasady prawnej (formalnej) równości stron, obowiązującej bezwzględnie w zobowiązaniowych stosunkach cywilnych, przez prawne uprzywilejowanie pracownika w celu zapewnienia rzeczywistej (materialnej) równości stron. Dlatego nie do zaakceptowania jest pogląd, że

szczególna ochrona trwałości stosunku pracy nie występuje wtedy, gdy pracownik ujawnił jej przesłanki już po rozwiązaniu stosunku pracy, z uzasadnieniem, że narusza to interes pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. i mając na względzie uwagi na wniosek skarżącego, orzekł jak w sentencji.

[az]

[a.ł]