



Sygn. akt II NSNc 26/23

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 stycznia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Joanna Lemańska (przewodniczący)

SSN Elżbieta Karska (sprawozdawca)

Michał Jerzy Górski (ławnik Sądu Najwyższego)

w sprawie z powództwa W. K.

przeciwko B. sp. z o.o. Oddział E. z siedzibą w B.

o ustalenie i wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Kontroli Nadzwyczajnej i Spraw Publicznych w dniu 18 stycznia 2023 r.

skargi nadzwyczajnej wniesionej przez Rzecznika Praw Obywatelskich od wyroku Sądu Okręgowego w Jeleniej Górze z 13 kwietnia 2018 r., sygn. VII Pa 17/18:

- 1. uchyla zaskarżony wyrok w całości i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Jeleniej Górze;**
- 2. znosi wzajemnie między stronami koszty postępowania wywołane wniesieniem skargi nadzwyczajnej.**

UZASADNIENIE

W. K. urodziła się 5 kwietnia 1957 r. i była zatrudniona w „B.” sp. z o.o. Oddział E. z siedzibą w B. od 1 czerwca 2000 r. na stanowisku specjalisty do spraw rachunkowości, za wynagrodzeniem 3320 zł miesięcznie według kategorii 16.

Zgodnie z ustawą o emeryturach i rentach z Funduszu Świadczeń Socjalnych obowiązującej do 30 września 2017 r. mogła przejść na emeryturę 5 października 2018 r. w wieku 61 lat i 6 miesięcy. Według stanu prawnego obowiązującego od 1 października 2017 r. mogła jednak odejść na emeryturę w wieku 60 lat.

Złożyła u pracodawcy wniosek o przyznanie stawki specjalnej w dniu 20 lutego 2017 r. deklarując rozwiązanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę w dniu 18 marca 2019 r. Jednocześnie wniosła o przyznanie stawki specjalnej zgodnie z art. 21 zakładowego układu zbiorowego pracy (dalej: „ZUZP”), który przewiduje, że „pracownikowi, po zadeklarowaniu rozwiązania stosunku pracy z dniem nabycia praw(a) do emerytury, na jego wniosek na 24 miesiące przed odejściem na emeryturę, przysługuje na okres 12 miesięcy specjalna miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego, wyższa od aktualnie przez niego posiadanej o 20%, a na kolejne 12 miesięcy specjalna miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego, wyższa od aktualnie przez niego posiadanej o 10%”.

Pismem z dnia 27 marca 2017 r. ([...]) W. K. została poinformowana przez pracodawcę, że „zmiana wieku emerytalnego ma charakter powszechny i niezależny od pracodawcy. Ogłoszenie Ustawy o zmianie ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2017, poz. 38) skutkuje ustaleniem nowego powszechnego wieku emerytalnego wynoszącego 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Skorzystanie z tego prawa jest możliwe od dnia 1 października 2017 r. Oznacza to, że już teraz (tj. od dnia 5 stycznia 2017 r. jako dnia ogłoszenia ustawy nowelizującej w Dzienniku Ustaw) mamy pewność formalno-prawną, jaki jest wiek emerytalny począwszy od dnia 1 października 2017 r. Stawka specjalna jest przyznawana wyłącznie do dnia nabycia przez pracownika uprawnień emerytalnych, po zadeklarowaniu przez niego rozwiązania z tym dniem umowy o pracę (art. 21 ZUZP). Oznacza to, że pracownik może ją uzyskać wyłącznie do dnia osiągnięcia wieku 60 lat (kobieta) oraz 65 lat (mężczyzna), pod warunkiem złożenia podania o rozwiązanie stosunku pracy z tym dniem. Po dniu uzyskania wieku emerytalnego nie ma już możliwości uzyskania stawki specjalnej”. W dalszej części pisma pracodawca stwierdził, że „biorąc pod uwagę cel przepisu art. 21 ZUZP, jak i dotychczasową praktykę jego stosowania, polegającą na tym, iż umowy o pracę z

wnioskującymi na podstawie art. 21 ZUZP pracownikami rozwiązywane były z dniem nabycia przez nich praw do emerytury, pracownik, który z dniem 1 października 2017 r., tj. z dniem wejścia w życie przepisów noweli, nabędzie zgodnie z tymi przepisami uprawnienia emerytalne może już teraz złożyć wniosek o stawkę specjalną, a pracodawca winien określić termin rozwiązania stosunku pracy uwzględniając nabycie przez pracownika uprawnień emerytalnych w dacie zgodnej ze znowelizowanymi przepisami emerytalnymi”. Jednocześnie W. K. została poproszona o „ponowne przeanalizowanie deklarowanej daty rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron w związku z odejściem na emeryturę i przekazanie swojego stanowiska”.

W odpowiedzi z dnia 31 marca 2017 r. W. K. przedstawiła trzy opcje. Pierwsza to podtrzymanie decyzji o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron z dniem 18 marca 2019 r. w związku z odejściem na emeryturę i wystąpienie o stawkę specjalną od dnia 1 kwietnia 2017 r. na 24 miesiące przed odejściem na emeryturę. Druga to przejście na emeryturę z dniem 31 października 2017 r., ale pod warunkiem, iż od 1 listopada 2015 r. miałyby przyznaną stawkę specjalną i wynagrodzenie wraz z pochodnymi od tej stawki byłoby wyrównane. Jak zaznaczyła w piśmie „występując w 2015 r. o stawkę specjalną zgodnie z art. 21 ZUZP otrzymałabym odpowiedź odmowną”. Trzecia zaś opcja to przejście na emeryturę z dniem 5 października 2018 r. i przyznanie stawki specjalnej z dniem 1 listopada 2016 r. oraz jej wyrównanie wraz z pochodnymi.

Pismem z dnia 29 czerwca 2017 r. ([...]) pracodawca ustosunkował się negatywnie do propozycji pracownika. Wyjaśnił też, że stawka specjalna jest przyznawana wyłącznie do dnia nabycia przez pracownika uprawnień emerytalnych pod warunkiem złożenia podania o rozwiązanie stosunku pracy z tym dniem, zaś po dniu uzyskania wieku emerytalnego nie ma już możliwości kontynuowania wypłaty stawki specjalnej. Jednocześnie stwierdzono, że proponowane przez W. K. daty rozwiązania stosunku pracy, tj. 18 marca 2019 r., 31 października 2017 r. jak i 5 października 2018 r. stoją w sprzeczności zarówno ze stosowaniem art. 21 ZUZP jak i celem, dla którego został wprowadzony. Ponadto wyjaśniono, że „uprawnienie pracownika do stawki specjalnej (...) stanowi dla niego zachętę do zakończenia stosunku pracy w związku z uzyskaniem uprawnień emerytalnych. (...) Pracownik

może skorzystać z w/w uprawnienia, ale nie jest to jego obowiązek. Proponowana przez Panią data rozwiązania umowy o pracę stanowi próbę obarczenia pracodawcy odpowiedzialnością za zmianę powszechnego wieku emerytalnego, a z takim podejściem nie sposób się zgodzić”.

W. K. w dniu 6 listopada 2017 r. wniosła pozew do Sądu Rejonowego w Zgorzelcu IV Wydział Pracy przeciwko „B.” sp. z o.o. Oddział E. z siedzibą w B., w którym domagała się:

1. przyznania stawki specjalnej od 5 października 2016 r. do 5 października 2018 r. zgodnie z art. 21 ZUZP;
2. wypłacenia zaległego wynagrodzenia związanego ze stawką specjalną od 5 października do 31 października 2017 r. w wysokości 13 871,93 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 marca 2017 r. liczonymi od poszczególnych kwot częściowych i do dnia zapłaty (...);
3. bieżącego naliczenia wynagrodzenia związanego ze stawką specjalną od listopada 2017 r. do 5 października 2018 r.;
4. nadania wyrokowi klauzuli natychmiastowej wykonalności.

W odpowiedzi na pozew pracodawca wniósł o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych, rozpoznania sprawy również pod nieobecność pozwanego, dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z przesłuchania świadka B. K. pełniącej funkcję Zastępcy Kierownika Działu Kadr i Płac na okoliczność utrwalonej u pozwanego praktyki stosowania art. 21 ZUZP.; w przypadku złożenia przez powódkę pisma procesowego bądź pism procesowych stanowiących ustosunkowanie się do niniejszej odpowiedzi na pozew – o wydanie stosownego zarządzenia/postanowienia umożliwiającego pozwanemu odniesienie się do twierdzeń i zarzutów powódki zawartych w piśmie procesowym.

Wyrokiem z dnia 18 stycznia 2018 r., IV P 90/17, Sąd Rejonowy w Zgorzelcu IV Wydział Pracy oddalił powództwo W. K. oraz zasądził od niej na rzecz strony pozwanej kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. 2017, poz. 1383) ubezpieczonym urodzonym po dniu 31 grudnia 1948 r.

przysługuje emerytura po osiągnięciu wieku emerytalnego wynoszącego co najmniej 60 lat dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn. Skoro zatem powódka urodziła się w dniu 5 kwietnia 1957 r., tym samym od dnia 1 października 2017 r. – nabyła uprawnienia emerytalne w związku z wejściem w życie ustawy 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2017, poz. 38). W ocenie Sądu nie ma żadnych wątpliwości, że nabycie uprawnień emerytalnych następuje na podstawie stanu prawnego obowiązującego w dniu spełnienia wszystkich warunków wymaganych do nabycia tych uprawnień (art. 100 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach). Konkludując Sąd Rejonowy podkreślił, że nabycie uprawnień emerytalnych następuje według stanu prawnego obowiązującego w dacie spełnienia wszystkich warunków wymaganych do nabycia uprawnień, natomiast bez wpływu na ich nabycie pozostaje stan prawny obowiązujący w chwili złożenia wniosku o emeryturę, czy wniosku o przyznanie stawki specjalnej, a w dacie złożenia przez powódkę wniosku o przyznanie stawki specjalnej ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z funduszu ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2017, poz. 38) była już ogłoszona w Dzienniku Ustaw, tylko wejście w życie przepisów zostało przesunięte na dzień 1 października 2017 r.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Rejonowego ustawa nowelizująca z 2016 r. zmieniła warunki nabycia prawa do emerytury dla tych wszystkich, którzy przed jej wejściem w życie praw tych nie nabyli. Obniżenie wieku emerytalnego objęło więc osoby, które są w trakcie nabywania uprawnień emerytalnych, nie objęło natomiast tych, którzy prawa takie, zarówno rozumiane jako prawa *in concreto* jak i prawa *in abstracto* przed jej wejściem w życie uzyskali. Tym samym nie ma mowy o naruszeniu zasady ochrony nabytych praw emerytalnych, skoro powódka dopiero w dniu 1 października 2017 r. nabyła uprawnienia emerytalne w związku z wejściem w życie „nowych” przepisów emerytalnych, a na podstawie poprzednio obowiązujących przepisów tych uprawnień jeszcze nie nabyła. Od momentu nabycia prawa do emerytury *in concreto* może nastąpić – co do zasady – realizacja należnego świadczenia (por. wyrok TK z 7 maja 2014 r., K 43/12 oraz wyrok TK

z 19 grudnia 2012 r., K 9/12), ale nie musi, a przejście na emeryturę z dniem nabycia uprawnień jest tylko uprawnieniem, a nie obowiązkiem pracownika.

W dalszej części uzasadnienia Sąd Rejonowy podkreślił, że ustawa nowelizująca z 2016 r. została ogłoszona w Dzienniku Ustaw z 2017 r. pod poz. 38 i zgodnie z jej art. 31 weszła w życie z dniem 1 października 2017 r., a zatem po upływie prawie sześciomiesięcznej *vacatio legis*. Był to okres wystarczający, by zapoznać się z jej rozwiązaniami. Powódka miała wiedzę jaka jest treść art. 21 ZUZP, pomimo to wskazała jako termin rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę dzień 18 marca 2019 r., która to data nie stanowi ponadto ustawowego terminu nabycia uprawnień emerytalnych na podstawie obowiązujących od 1 października 2017 r. przepisów ustawy o emeryturach i rentach.

Zdaniem Sądu Rejonowego, nie ma żadnych wątpliwości, że data złożenia wniosku o przyznanie stawki determinowała stanowisko pracodawcy w zakresie określenia stanu prawnego, według którego pracownik nabywa uprawnienie emerytalne. Poza tym nie sposób zgodzić się ze stanowiskiem powódki, że nie ma znaczenia data nabycia uprawnień emerytalnych w świetle art. 21 ZUZP, tylko data przejścia na emeryturę, albowiem jak wynika wprost z treści art. 21 ZUZP pracownikowi po zadeklarowaniu rozwiązania stosunku pracy z dniem nabycia prawa do emerytury, przysługuje na 24 miesiące przed odejściem na emeryturę, specjalna miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego.

W ocenie Sądu wskazane przez powódkę daty 5 października 2018 r. jako termin rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, na podstawie obowiązujących przepisów emerytalnych do dnia 1 października 2017 r., również nie uzasadnia roszczenia powódki w niniejszej sprawie, skoro powódka także w dniu złożenia wniosku o przyznanie stawki specjalnej wiedziała już, że nabywa uprawnienia emerytalne w dniu 1 października 2017 r. zgodnie z art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, w związku z czym stanowisko strony pozwanej, że przyznanie powódce stawki specjalnej przy wskazanych terminach rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, tj. 18 marca 2019 r. czy też 5 października 2018 r. jest sprzeczne z treścią art. 21 ZUZP oraz celem tej regulacji.

W. K. złożyła apelację od wyroku Sądu Rejonowego w Zgorzelcu IV Wydział Pracy z dnia 18 stycznia 2018 r., IV P 90/17, w której zaskarżyła wyrok w całości i wniosła o jego uchylenie. Wyrokowi zarzuciła naruszenie przepisów postępowania w tym naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, co doprowadziło do ustalenia błędnego stanu faktycznego sprawy, a w konsekwencji uznania, iż odwołującej w ogóle nie należy się wynagrodzenie powiększone o stawkę specjalną, zgodnie z art. 21 ZUZP, a także naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię w/w przepisu oraz błędną wykładnię art. 18^{3b}-18^{3d} k.p. skutkującą naruszeniem zasad równego traktowania pracowników oraz pominięcie przeprowadzenia dowodu z dokumentów na okoliczność rozbieżności w stosowaniu art. 21 ZUZP w latach 2017 i 2018 w stosunku do wszystkich pracowników.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie i obciążenie powódki kosztami postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego. W rozbudowanym uzasadnieniu konsekwentnie prezentowane było stanowisko, że „stawka specjalna jest przyznawana wyłącznie do dnia nabycia przez pracownika uprawnień emerytalnych, po zadeklarowaniu przez niego rozwiązania z tym dniem umowy o pracę. Pracownik zgodnie z tym artykułem ma zatem prawo do stawki specjalnej na jego wniosek, po zadeklarowaniu rozwiązania stosunku pracy z dniem nabycia praw do emerytury” oraz, że stawka specjalna „stanowić ma zachętę dla pracowników, aby wraz z uzyskaniem uprawnień emerytalnych rozwiązywali dotychczasowy stosunek pracy z pracodawcą”. Ponadto jak wyjaśniono „pracodawca nie ma obowiązku informowania pracownika o tym, kiedy najwcześniej może on złożyć wniosek o przyznanie stawki specjalnej w związku z przejściem na emeryturę. Sam przepis art. 21 ZUZP wyznacza temporalne granice, w ramach których możliwe jest pobieranie stawki specjalnej. Pracodawca nie wyraził swej zgody na przyznanie stawki specjalnej w okresie, w którym jeżeli proponowany termin rozwiązania przez pracownika umowy o pracę w związku z przejściem na emeryturę będzie owe granice przekraczał”. W dalszej części pracodawca stwierdził, że „przepisy ZUZP dotyczące stawki specjalnej nie mają charakteru przepisów powszechnie obowiązujących, są to przepisy wewnątrzzakładowe, korzystniejsze od kodeksowego gwarantowanego minimum,

nie powinny być zatem interpretowane rozszerzająco czy też niezgodnie z ich celem i istotą”.

Wyrokiem z dnia 13 kwietnia 2018 r., VII Pa 17/18, Sąd Okręgowy w Jeleniej Górze VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację W. K., nie obciążając jej kosztami zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej w instancji odwoławczej. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy zgromadził materiał dowodowy w niezbędnym do rozstrzygnięcia sprawy zakresie i na jego podstawie poczynił prawidłowe ustalenia, które Sąd Okręgowy w pełni podzielił i przyjął za własne w oparciu o art. 382 k.p.c. Zdaniem Sądu Okręgowego na aprobatę zasługiwała też dokonana przez Sąd Rejonowy ocena prawna stanu faktycznego sprawy.

Sąd Okręgowy dokonał wykładni art. 21 ZUZP następującej treści „jest to specjalny dodatek przyznawany jedynie na wniosek pracownika, któremu do uzyskania uprawnień emerytalnych brakuje 24 miesiące. Dodatek ten jest przyznawany na czas oznaczony, maksymalnie 24 miesiące, przy czym graniczną datą jest data uzyskania uprawnień emerytalnych. ZUZP dzieli ten 24 miesięczny okres na 2 okresy roczne, które różnią się wysokością dodatku. Brzmienie tego przepisu nie powinno budzić wątpliwości. Dodać także należy, że na podstawie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych na zasadach obowiązujących przed 1 października 2017 r. powódka uzyskałaby uprawnienia emerytalne w wieku 61,5 roku, tj. w dniu 5 października 2018 r. Zatem na swój wniosek złożony w odpowiednim terminie mogłaby uzyskać hipotetycznie dodatek specjalny w okresie od 5 października 2016 r. do 5 października 2018 r. Problem pojawił się w związku z nowelizacją ustawy o emeryturach i rentach dokonana ustawą z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw. Ustawa ta została opublikowana w Dzienniku Ustaw w dniu 5 stycznia 2017 r. natomiast weszła w życie od 1 października 2017 r. Jedną ze zmian wprowadzonych przez tę ustawę jest przywrócenie powszechnego wieku emerytalnego obowiązującego przed dniem 1 stycznia 2013 r., tj. 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Skrócenie wieku emerytalnego w przypadku powódki wiąże się także ze skróceniem okresu pobierania dodatku specjalnego jedynie do dnia 5

października 2017 r. Zaznaczyć przy tym należy, że powódka złożyła wniosek o dodatek specjalny w dniu 20 lutego 2017 r., a więc już po rozpoczęciu okresu obowiązywania nowelizacji ustawy o emeryturach i rentach z FUS, ale przed datą wejścia w życie okresu skracającego wiek emerytalny. Zatem zastosowanie winny znaleźć nowe przepisy, bowiem na ich podstawie można było jednoznacznie określić datę nabycia uprawnień emerytalnych przez powódkę. (...) Zgodnie z art. 21 ZUZP, przyznanie dodatku jest uzależnione od złożenia wniosku i zawarcia porozumienia. Nie ma zatem możliwości przyznania tego dodatku za okres poprzedzający złożenie wniosku. Odmienne stanowisko powódki nie znajduje potwierdzenia w treści ZUZP. Zdaniem Sądu Okręgowego, skrócenie wieku emerytalnego i skrócenie przez to okresu pobierania dodatku specjalnego nie stanowi przejawu dyskryminacji. Już samo przyznanie takiego dodatku osobom w wieku przedemerytalnym może budzić wątpliwości co do naruszenia zakazu niedyskryminacji bowiem dodatek ten przyznaje się po osiągnięciu określonego wieku, tj. 2 lat przed emeryturą. Natomiast zmiana przepisów dotyczących obniżenia powszechnego wieku emerytalnego nie może świadczyć o naruszeniu zakazu niedyskryminacji przez pracodawcę. To nie pracodawca zmienił te zasady, rzeczą pracodawcy jest natomiast respektowanie obowiązujących przepisów prawa”.

Rzecznik Praw Obywatelskich w dniu 1 kwietnia 2021 r. wniósł skargę nadzwyczajną zaskarżając w całości prawomocny wyrok Sądu Okręgowego w Jeleniej Górze VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 13 kwietnia 2018 r., VII Pa 17/18.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie konstytucyjnej zasady demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej z uwagi na przyjęcie retroaktywnego działania ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2017, poz. 38). Ponadto, wyrokowi temu zarzucił także (art. 89 § 1 pkt 2 u.SN) rażące naruszenie art. 21 ZUZP w związku z art. 9 § 2 k.p., poprzez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że dokonana ustawą z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. 2015, poz. 38) zmiana wieku

emerytalnego miała bezpośredni wpływ na treść łączącego strony ZUZP oraz naruszenie art. 89 § 1 pkt 1 u.SN) konstytucyjnie chronionych praw majątkowych (art. 64 ust. 1 i 2 Konstytucji RP) poprzez pozbawienie pracownika przysługującego mu prawa do podwyższonego wynagrodzenia zasadniczego.

Rzecznik Praw Obywatelskich wniósł o uwzględnienie skargi nadzwyczajnej oraz uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Jeleniej Górze (art. 91 § 1 u.SN).

„B.” sp. z o.o. Oddział E. z siedzibą w B. wniosła o odrzucenie skargi nadzwyczajnej, ewentualnie o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga nadzwyczajna Rzecznika Praw Obywatelskich zasługuje na uwzględnienie.

Dopuszczalność wniesienia skargi nadzwyczajnej uwarunkowana jest spełnieniem szeregu przesłanek ustawowych, które dzieli się na przesłanki materialne i formalne. Wśród przesłanek materialnych wyróżnia się ogólne, które muszą stanowić podstawę każdej skargi nadzwyczajnej, oraz szczególne, spośród których przynajmniej jedna powinna być podstawą danej skargi nadzwyczajnej.

Zgodnie z art. 89 § 1 u.SN skarga nadzwyczajna może być wniesiona od prawomocnego orzeczenia sądu powszechnego lub sądu wojskowego kończącego postępowanie w sprawie jeżeli jest to konieczne dla zapewnienia zgodności z zasadą demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej, a orzeczenie nie może być uchylone lub zmienione w trybie innych nadzwyczajnych środków zaskarżenia oraz gdy dodatkowo spełniona jest choćby jedna z następujących przesłanek szczególnych: orzeczenie narusza zasady lub wolności i prawa człowieka i obywatela określone w Konstytucji, lub orzeczenie w sposób rażący narusza prawo przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie, lub zachodzi oczywista sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Przesłanki formalne odnoszą się do substratu zaskarżenia, terminu i podmiotów uprawnionych do wniesienia skargi. W przedmiotowej sprawie nie budzi wątpliwości legitymacja Rzecznika Praw Obywatelskich do wniesienia skargi nadzwyczajnej, dochowanie terminu na jej wniesienie i jej dopuszczalność z perspektywy ustawowych ograniczeń w zakresie przedmiotowym. W sprawie brak podstaw do uchylenia orzeczenia bądź jego zmiany w trybie innych nadzwyczajnych środków zaskarżenia. Brak podstaw do skargi o wznowienie postępowania bądź o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Przedmiotowe orzeczenie obecnie nie może być uchylone w innym trybie niż tylko poprzez wniesienie skargi nadzwyczajnej.

Ustawą z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2017, poz. 38) uchylono art. 24 ust. 1a i 1b ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2012, poz. 637) i art. 24 ust. 1 nadano nową treść. W ten sposób zastąpiono określenie wieku emerytalnego przez stopniowe jego podwyższanie począwszy od dnia 1 stycznia 2013 r. do dnia 1 października 2040 r. do wieku 67 lat, równego dla obojga płci, na wiek emerytalny wynoszący od dnia 1 października 2017 r. 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn.

Powyższa zmiana przepisów dotyczących wieku uprawniającego do nabycia prawa do emerytury miała wpływ na uprawnienia pracownicze (wynagrodzenie i emeryturę) powódki W. K.. Zgodnie z art. 21 ZUZP W. K., po zadeklarowaniu rozwiązania stosunku pracy z dniem nabycia prawa do emerytury, na jej wniosek, przysługiwała na okres 12 miesięcy specjalna miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego, wyższa od aktualnie przez nią posiadanej o 20%, a na kolejne 12 miesięcy specjalna miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego, wyższa od aktualnie przez nią posiadanej o 10%.

Gdyby W. K. jako osoba urodzona 4 kwietnia 1957 r. przechodziła na emeryturę w wieku 60 lat (5 kwietnia 2017 r.) to powinna złożyć wniosek o w/w stawkę przed 5 kwietnia 2015 r. Gdyby zaś przechodziła na emeryturę w wieku 61 lat i 6 miesięcy (5 października 2018 r.) to powinna złożyć wniosek przed 5 października 2016 r. W. K. złożyła wniosek o zwiększoną stawkę wynagrodzenia 20

lutego 2017 r., deklarując rozwiązanie stosunku pracy i przejście na emeryturę w dniu 18 marca 2019 r. (uwzględniając wydłużony okres do nabycia uprawnień emerytalnych). W związku ze zmianą stanu prawnego od 1 października 2017 r. W. K. mogła przejść na emeryturę w wieku 60 lat, a więc już 5 kwietnia 2017 r.

Na tym tle zarysowały się przeciwstawne stanowiska stron co do treści prawa mającego zastosowanie do postulowanej przez W. K. przed dniem 1 października 2017 r. czynności prawnej pracodawcy, polegającej na zawarciu porozumienia o ustalenie wyższego wynagrodzenia na czas do rozwiązania stosunku pracy z dniem nabycia prawa do emerytury, którego warunkiem była obietnica rozwiązania stosunku pracy i odejścia na emeryturę; według powódki po dwóch latach od zawarcia porozumienia, a według pracodawcy po ukończeniu przez nią wieku 60 lat.

Spór w analogicznej kwestii – czy czynnością stron (porozumieniem o ustaleniu wyższego wynagrodzenia) miał rządzić art. 24 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w brzmieniu przed zmianą od dnia 1 października 2017 r., czy w nowym brzmieniu nadanym po tym dniu znalazł rozstrzygnięcie w stwierdzeniu, że zastosowanie ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. przed dniem 1 października 2017 r., tj. przed dniem oznaczonym jako wejście zmiany w życie (art. 31 w/w ustawy), byłoby możliwe tylko w razie stwierdzenia, iż ustawie tej nadano moc wsteczną. Nie wynika to jednak ani z jej brzmienia ani jej celu (art. 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.; por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 2016 r., II PK 195/15 z glosą M. A. Wagnera, OSP 2017 nr 1, poz. 4). W art. 17 w/w ustawy zagwarantowano pobieranie emerytur uzyskanych w okresie obowiązywania podwyższonego wieku emerytalnego, a w art. 18 w/w ustawy przyznano prawo do emerytury z dniem wejścia w życie zmiany osobom, które do dnia wejścia w życie ustawy nie uzyskały prawa do świadczeń, lecz osiągnęły wiek 60 lat (kobiety) i 65 lat (mężczyźni) oraz spełniają pozostałe warunki. Retroaktywności ustawy nowelizującej nie można też stwierdzić na podstawie analizy tego, co ustawodawca zamierzał uzyskać wprowadzając zmiany wieku emerytalnego (por. Sejm VIII kadencji, druk nr 62). Zmienione przepisy stosowane są do zdarzeń (osiągnięcia wieku emerytalnego) zaistniałych po dniu wejścia zmian w życie, co oznacza, że przed tym dniem nie ma możliwości

przejścia przez kobiety na emeryturę w wieku 60 lat (*tempus regit actum*). Zatem nie wchodziło w grę zastosowanie art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn. Dz.U. 2018, poz. 1270 ze zm.) do wniosku powódki z lutego 2017 r. W tym czasie ustawa określająca na nowo wiek emerytalny jeszcze nie obowiązywała, a świadomość stron co do zakresu tych zmian nie miała żadnego wpływu na kształt łączących je stosunków. Nie do przyjęcia jest stwierdzenie strony pozwanej, że wiek emerytalny powódki uległ zmianie bezpośrednio oddziałującej na treść ZUZP w związku z opublikowaniem ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. w Dzienniku Ustaw z dnia 5 stycznia 2017 r. Wiek emerytalny kobiet wynoszący 60 lat, ustalony w art. 24 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach w brzmieniu nadanym art. 1 pkt 5 lit. a ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach nie mógł być uwzględniany w stosunkach pracowniczych powstających przed dniem 1 października 2017 r. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 grudnia 2019 r., III PK 174/18).

Powódkę W. K. urodzoną 5 kwietnia 1957 r. należało przed dniem 1 października 2017 r. traktować jako uprawnioną do emerytury w wieku 61 lat i 6 miesięcy. Postulowane przez powódkę zawarcie porozumienia zgodnego z tym przepisem w okresie *vacationis legis* ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. stanowiłoby realizację jej uprawnienia do uzyskania wyższego wynagrodzenia przed przejściem na emeryturę w wieku ówczesnie obowiązującym. Biorąc pod uwagę treść art. 21 ZUZP, zdaniem Sądu Najwyższego, nie ma niekonsekwencji w tym, że zakończenie okresu dojścia do wieku emerytalnego obowiązującego przed dniem 1 października 2017 r. przypadłoby już pod rządem ustawy zmienionej, przewidującej dla powódki wiek emerytalny 60 lat, gdyby bowiem doszło do zawarcia porozumień przed dniem 1 października 2017 r., strony byłyby związane ich postanowieniami co do daty odejścia powódki na emeryturę, a jej oświadczenie w tym przedmiocie obligowałoby pracodawcę do wypłaty do tego czasu podwyższonego wynagrodzenia (por. też wyrok Sądu Najwyższego z 17 grudnia 2019 r., III PK 174/18).

Oczywiste jest, że powódka przed dniem 1 października 2017 r. nie mogła zobowiązać się do odejścia na emeryturę w wieku 60 lat, lecz także to, że nie miałyby takiego obowiązku. Współcześnie w prawie ubezpieczeń społecznych nie

ma nakazu przejścia na emeryturę; odejście z pracy z dniem nabycia uprawnień emerytalnych jest uprawnieniem, a nie obowiązkiem pracownika.

Przekonywanie lub zachęcanie w jakikolwiek sposób do zerwania zatrudnienia „w zamian” za podwyższenie wynagrodzenia jest dla pracownika niekorzystne. Stosownie zatem do art. 9 § 2 k.p. nie należy wyklądać art. 21 ZUZP w ten sposób, by wywodzić jego rację z zachęty do podjęcia przez pracowników decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy równocześnie z osiągnięciem wieku emerytalnego. Wykładnia taka nasuwa zresztą wątpliwości z punktu widzenia polityki społecznej i indywidualnej sytuacji osób uprawnionych do emerytury. W świetle aktualnej wykładni przyjętej w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08 (OSNP 2009 nr 19-20, poz. 248 z glosą A. Wypych-Żywickiej, OSP 2010, nr 3, poz. 24), osoby, które spełniają warunki do zyskania uprawnień emerytalnych, mają możliwość kontynuowania aktywności zawodowej i opłacania składek na wyższe świadczenie emerytalne w przyszłości. Co więcej, ich stosunek pracy chroniony jest stosownie do art. 39 k.p., a ze względu na powrót do wieku emerytalnego obowiązującego przed dniem 1 stycznia 2013 r. pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie ustawy zmieniającej objęci byli ochroną stosunku pracy wynikającą z art. 39 k.p., jeżeli w tym dniu pozostawaliby w stosunku pracy, są objęci ochroną do czasu osiągnięcia wieku emerytalnego wynoszącego 60 lat dla kobiet i 65 dla mężczyzn, nie krócej jednak niż przez 4 lata (art. 24 ustawy nowelizującej). Właściwa zatem wykładnia przepisu układowego z reguły korzystniej kształtującego sytuację pracowników niż prawo powszechnie, nie może prowadzić do wniosku, że strony układu miały na celu pozbawienie pracowników korzyści wynikających z kontynuowania zatrudnienia, w szczególności tej, o której stanowi, tj. wynikającej z podwyższenia wynagrodzenia przed przejściem na emeryturę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 grudnia 2019 r., III PK 174/18).

Mając na uwadze powyższe rozważania w kontekście podniesionego w skardze zarzutu rażącego naruszenia prawa – art. 21 ZUZP, należy zaaprobować pogląd, że z rażącym naruszeniem prawa mamy do czynienia wówczas, gdy miało miejsce naruszenie przepisu o takim znaczeniu dla prawidłowego rozpoznania, a także rozstrzygnięcia sprawy i uczyniono to w taki sposób, iż mogło to mieć istotny

wpływ na treść zaskarżonego orzeczenia (A. Kotowski, *Skarga nadzwyczajna na tle modeli kontroli odwoławczej*, Prokuratura i Prawo 2018, nr 9, s. 51-85). Wypada również zgodzić się z prezentowaną przez Sąd Najwyższy oceną, że naruszenie prawa jest rażące wtedy, gdy w jego następstwie powstają skutki niemożliwe do aprobaty w świetle wymagań praworządności, czy też powodujące niemożność akceptacji zaskarżonego orzeczenia jako aktu wydanego przez organ praworządnego państwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20 marca 1996 r., II PRN 4/96, OSNP 1996, nr 20, poz. 305). Judykatura Sądu Najwyższego wskazuje, że w przypadku skargi nadzwyczajnej, ocena tego, czy doszło do rażącego naruszenia prawa jest uzależniona od takich kryteriów jak: pozycja naruszonej normy w hierarchii norm prawnych, istotność naruszenia, a także skutki naruszenia dla stron postępowania. Niedopuszczalne jest przy tym kwestionowanie ustaleń faktycznych poczynionych przez sąd, gdyż ta podstawa zarzutu dotyczy wyłącznie czynności interpretacyjnych, których przedmiotem są przepisy prawa (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 20 maja 2020 r., I NSNc 28/19; z 8 maja 2019 r., I NSNc 2/19).

Reasumując, Sąd Najwyższy ocenił, że w przedmiotowej sprawie doszło do rażącego naruszenia prawa poprzez błędną wykładnię art. 21 ZUZP w zw. z art. 9 § 2 k.p. na tle zmian ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz zastosowania przez pracodawcę stawki specjalnej wynagrodzenia na rzecz powódki, co, zważywszy na istotność naruszenia a także pozycję naruszonej normy w hierarchii norm prawnych, wywołało skutki niemożliwe do aprobaty w świetle wymagań praworządności powodując niemożność akceptacji zaskarżonego orzeczenia jako aktu wydanego przez organ praworządnego państwa.

Rzecznik Praw Obywatelskich słusznie podniósł również zarzut naruszenia art. 64 Konstytucji RP. W świetle tego przepisu każdy ma prawo do innych praw majątkowych, które podlegają ochronie prawnej. Niewątpliwie prawem takim jest prawidłowo ustalone wynagrodzenie. Poprzez orzeczenie Sądu Okręgowego W. K. została pozbawiona podwyższonego wynagrodzenia zasadniczego, a następnie prawa do wyższej emerytury, tym samym jej konstytucyjnie chronione prawo majątkowe (wyższe wynagrodzenie) zostało naruszone.

Należy zgodzić się też z Rzecznikiem Praw Obywatelskich podnoszącym zarzut naruszenia art. 2 Konstytucji RP, czyli zasady demokratycznego państwa prawa urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej, z której wywodzi się zasady niedziałania prawa wstecz i zachowania odpowiedniej *vacatio legis*. Do ustalenia prawa W. K. do podwyższonego wynagrodzenia zasadniczego należało zastosować przepisy obowiązujące w chwili składania przez nią takiego wniosku, tj. z 20 lutego 2017 r., a nie obowiązujące od 1 października 2017 r. W efekcie Sąd Okręgowy naruszył przywołane konstytucyjne zasady przyjmując, że W. K. podwyższone wynagrodzenie zasadnicze mogła pobierać jedynie do czasu osiągnięcia sześćdziesiątego roku życia, pomijając okoliczność, że w dacie składania wniosku o podwyższone wynagrodzenie zasadnicze nie obowiązywały jeszcze przepisy skracające wiek uprawniający do przejścia na emeryturę. Dokonana przez Sąd Okręgowy wykładnia art. 21 ZUZP naruszyła zasadę nieretroakcji przepisów prawa, a przez to zasadę demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej.

Mając na uwadze wymienione argumenty Sąd Najwyższy na podstawie art. 91 § 1 u.SN oraz art. 398¹⁸ k.p.c. w zw. z art. 95 pkt 1 u.SN, orzekł jak w sentencji orzeczenia.