

Sygn. akt II PSK 30/21

## POSTANOWIENIE

Dnia 18 lutego 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa A. G.  
przeciwko Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w W.  
o odprawę,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 18 lutego 2021 r.,  
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w B.  
z dnia 24 września 2019 r., sygn. akt V Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. nie obciąża powoda kosztami postępowania kasacyjnego  
strony pozwanej.**

### UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w B. wyrokiem z 24 września 2019 r. oddalił apelację skarżącego powoda A. G. od wyroku Sądu Rejonowego w B. z 12 marca 2019 r., którym oddalono jego powództwo o odprawę pieniężną. Powód był kierownikiem Placówki Terenowej Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Z. Pozwany 31 stycznia 2018 r. doręczył powodowi pismo zawierające odwołanie go z zajmowanego stanowiska z dniem 1 lutego 2018 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Na podstawie wniosku powoda z 8 maja 2018 r. o skrócenie okresu wypowiedzenia do 29 maja 2018 r. i wniosku powoda o zamiarze złożenia wniosku o emeryturę w dniu 30 maja 2018 r., strony zawarły porozumienie 9 maja 2018 r., mocą którego skrócono okres wypowiedzenia i

rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z dniem 29 maja 2018 r. U pozwanego nie wystąpiły żadne z przyczyn, które stanowiłyby podstawę rozwiązania stosunku pracy uzasadniające zastosowanie art. 8 i art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Możliwość zastosowania tych przepisów uzależniona jest od tego, aby przyczyna niedotycząca pracownika stanowiła wyłączny powód wypowiedzenia stosunku pracy. Rozwiązanie z powodem umowy o pracę nie nastąpiło w warunkach uzasadniających zastosowanie ustawy o zwolnieniach grupowych. Wyłączną przyczyną rozwiązania umowy było usprawiedliwione okolicznościami sprawy przeświadczenie pracodawcy o woli przejścia powoda na emeryturę oraz istnieniu w tym zakresie uzgodnień pomiędzy stronami. Powód nie wykazał by występowały przyczyny niedotyczące go, które stanowiłyby wyłączną motywację pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na podstawę przedsądu z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c. W ocenie skarżącego, skarga kasacyjna powinna zostać przyjęta do rozpoznania, że względu na stosunkowo ubogie orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące dyskryminacji ze względu na wiek w związku z implementacją do prawa polskiego dyrektywy Rady nr 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r., ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy. Ponadto skarżący podkreślał, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona wobec zarzutów zawartych w podstawach kasacyjnych. Sądy dopuściły się rażącego naruszenia prawa materialnego w zakresie przyzwolenia na wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi przez pracodawcę z uwagi na osiągnięcie przez niego wieku emerytalnego i możliwość przejścia na emeryturę, co stanowi jaskrawy przykład dyskryminacji bezpośredniej z uwagi na wiek niedopuszczalnej zarówno w prawie polskim, jak również unijnym (...). Zakaz dyskryminacji wynika z Konstytucji – art. 32 ust. 2. Zaskarżone orzeczenia stoją również w całkowitej opozycji do stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w orzecznictwie (m.in. w uchwale z 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08) dotyczącym kwestii rozwiązywania stosunku pracy z pracownikiem przez pracodawcę wyłącznie z uwagi na osiągnięcie przez niego wieku emerytalnego. Dyrektywa Rady nr 2000/78/WE zakazuje dyskryminacji m.in.

ze względu na wiek (art. 1). Zasada równego traktowania bez względu na m.in. wiek jest jedną z ogólnych zasad polskiego prawa pracy. Stanowią o tym art. 11<sup>3</sup> k.p., art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. Obowiązuje zatem zasada zachowania przez pracowników posiadających prawo do emerytury prawa do pracy, które nie może być naruszone przez dopuszczalność wypowiedzania stosunku pracy z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego lub nabycia prawa do świadczenia emerytalnego (wyrok Sądu Najwyższego z 11 grudnia 2014 r., I PK 120/14).

Pozwany wniósł o nieprzyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, bowiem przedmiotem sprawy jest prawo do odprawy pieniężnej na podstawie przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a nie roszczenia z tytułu dyskryminacji. Pozwany wniósł o zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie wykazuje, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona i dlatego nie został uwzględniony.

Błędnie przyjmuje się w skardze, że podstawy kasacyjne (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.) składają się na podstawę przedsądu z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c. („*Jak wynika z zarzutów zawartych w podstawach skargi kasacyjnej oraz ich uzasadnienia, niniejsza skarga jest oczywiście uzasadniona (...)*”). Podstawy kasacyjne stanowią odrębną część skargi i podlegają ocenie dopiero po przyjęciu skargi kasacyjnej do rozpoznania. Oznacza to, że nie zastępują podstawy przedsądu ani jej uzasadnienia. Skarżący we wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania powinien więc samodzielnie (odrębnie od podstaw kasacyjnych) wskazać i wykazać zasadną podstawę przedsądu. Skarżący tego nie czyni.

Mankament wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania polega na tym, że wniosek oparty jest na argumentacji zarzucającej dyskryminację powoda ze względu na wiek. Nie jest to prawidłowe, gdyż przedmiotem osądzonego sporu nie było rozwiązanie zatrudnienia z naruszeniem przepisów zakazujących dyskryminacji, lecz prawo do odprawy pieniężnej (po rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron). Prawo do odprawy ma swoją regulację w ustawie z 13

marca 2003 r., niezależną od kwestii związanych z dyskryminacją w zatrudnieniu. Przedmiotem sporu nie było utrzymanie zatrudnienia lub odszkodowanie za rozwiązanie stosunku pracy z naruszeniem przepisów o niedyskryminacji. Odwoływanie się zatem do regulacji zakazujących dyskryminacji nie ma znaczenia nawet pośredniego, gdyż wniosek nie zarzuca naruszenia przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. Chodzi o prawo właściwe dla przedmiotu sporu i wykazanie, że doszło do oczywistego naruszenia przepisów o odprawie pieniężnej. Brak jest tego we wniosku (art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c.).

Skoro punktem odniesienia dla podstaw kasacyjnych są konkretne przepisy prawa materialnego i procesowego (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.), to wymaganie to jest tym bardziej aktualne w odniesieniu do szczególnej podstawy przedsądu z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c., gdyż jako jedna podstawa przedsądu ma na uwadze indywidualny interes skarżącego w przyjęciu skargi do rozpoznania.

Sąd powszechny rozstrzygnął, że rozwiązanie z powodem stosunku pracy nie nastąpiło w warunkach uzasadniających zastosowanie ustawy o zwolnieniach grupowych. Rozstrzygnięcie oparto na określonych ustaleniach i ocenie prawnej. Sąd odwołał się przy tym do szeregu orzeczeń Sądu Najwyższego, w tym do tezy, że przyczyną niedotyczącą pracownika w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. nie jest przejście na emeryturę.

Skarżący we wniosku o przyjęcie skargi nie podważa ustaleń ani wykładni prawa leżącej u podstaw wyroku objętego skargą. Nie wykazuje zatem, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Na etapie przedsądu nie rozpoznaje się zrzutów podstaw kasacyjnych (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.) a tylko sam wniosek o przyjęcie skargi (art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c.).

Treść wniosku nie pozwala na stwierdzenie, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, jako że przedmiot sporu był inny niż argumentacja wniosku.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c., zważając na wynik postępowania, przyczynę niepowodzenia wniosku o przyjęcie skargi od razu

dostrzeżoną przez pozwanego w odpowiedzi na skargę oraz dotychczasowe obciążenie powoda kosztami sprawy.