



Sygn. akt II PSKP 94/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 października 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący)
SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)
SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa E. U.
przeciwko A. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w N.
o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 4 października 2022 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie
z dnia 20 maja 2020 r., sygn. akt XXI Pa 623/19,

- 1. uchyla i zmienia zaskarżony wyrok w punktach 2b i 3 o tyle,
że przyznaje powódce wynagrodzenie za czas pozostawania bez
pracy od dnia 1 października 2017 r.,**
- 2. w pozostałej części oddala skargę kasacyjną pozwanego,**
- 3. koszty postępowania kasacyjnego między stronami
wzajemnie znosi.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Warszawie, wyrokiem z dnia 20 maja 2020 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie z dnia 21 maja 2019 r. i przywrócił E. U. do pracy w A. Sp. z o.o. w N. na poprzednie warunki pracy i płacy (pkt 2a) oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenie (po 3.100 miesięcznie) za cały okres pozostawania bez pracy, poczynając od 1 października 2014 r. pod warunkiem zgłoszenia gotowości do świadczenia pracy w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się wyroku (pkt 2b); oddalił apelację pozwanej (pkt 4) oraz orzekł o kosztach procesu (pkt 4).

W sprawie ustalono, że powódka pracowała u pozwanego od 1986 r. na stanowisku inspektora w zespole przygotowywania produkcji, a do jej zadań należało opracowanie kosztorysów, pomoc w realizacji zadań innego działu. Po przeniesieniu do działu inwestycji powódce zlecono sporządzanie kosztorysów branży elektrycznej. E. U. miała problemy z realizacją zadań na stanowisku kosztorysanta, bo była to nowa dziedzina w jej pracy i nie miała kompetencji oraz doświadczenia w tym zakresie.

W maju 2014 r. jej kierownik zwróciła się z prośbą o przesunięcie E.U. na inne stanowisko, gdyż niewielki zakres wykonywanych zadań nie uzasadniał jej zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Jednak z uwagi na brak możliwości zatrudnienia w innym dziale podjęto decyzję (dyrektor d.s. wykonawstwa K. S.) o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. W związku z tym pracodawca zawiadomił o swym zamiarze związku zawodowe, a później oświadczeniem z dnia 18 czerwca 2014 r. rozwiązał z E. U. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 30 września 2014 r. Jako przyczynę wskazano niewielki zakres zadań wykonywanych przez pracownika, w szczególności, że nie przygotowuje kosztorysów ofertowych, inwestorskich w branży elektrycznej, co uzasadnia zmniejszenie zatrudnienia i rozdzielenie dotychczas wykonywanych czynności na pozostałych pracowników działu. Równolegle w pozwanej Spółce (w 2014 r.) nastąpiły zmiany w strukturze organizacyjnej, w tym w dziale obsługi inwestycji. Spółka zatrudniała nowych pracowników i nie zmniejszyła zatrudnienia na stanowiskach kosztorysantów, bowiem otrzymywała więcej zleceń budowlanych i sanitarnych, co przyczyniło się do przyjęcia nowych kosztorysantów, w tym także z branży elektrycznej.

Sąd Rejonowy uznał powództwo za słuszne co do zasady, bowiem w zawiadomieniu do związków zawodowych pracodawca podał – jako przyczynę wypowiedzenia – tylko zmniejszenie zatrudnienia. Zatem tylko ta podstawa podlegała badaniu. Z przeprowadzonego postępowania wynikało, że nie doszło do zmniejszenia zatrudnienia ani w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, ani w okresie późniejszym. Wręcz przeciwnie pracodawca zwiększył zatrudnienie kosztorysantów.

Jednocześnie Sąd pierwszej instancji orzekł o odszkodowaniu (art. 45 § 2 k.p.), bowiem przywrócenie powódki do pracy było niecelowe z uwagi na brak przygotowania do dalszej pracy na zajmowanym stanowisku (powódka nie radziła z przygotowaniem kosztorysów z branży elektrycznej).

Wyrok Sądu Rejonowego zaskarżyła apelacją powódka w zakresie oddalającym jej roszczenie o przywrócenie do pracy oraz pozwany, który domagał się jego zmiany i oddalenia powództwa.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia poczynione w sprawie, poszerzając jednocześnie ich zakres o stwierdzenia, że: (-) powódka urodziła się [...] 1957 r.; (-) na dzień wypowiedzenia umowy o pracę legitymowała się łącznie zatrudnieniem wynoszącym 36 lat i 29 dni oraz w tym dniu miała 57 lat 1 miesiąc i 18 dni.

W dalszej części rozważań Sąd drugiej instancji odwołał się do art. 24 ust. 1a pkt 18 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (dalej ustawa emerytalna) w wersji obowiązującej od 1 marca 2013 r. do 1 października 2017 r., zgodnie z którym wiek emerytalny dla kobiet urodzonych od 1 stycznia 1957 r. do 31 marca 1957 r. wynosił co najmniej 61 lat i 5 miesięcy. Przepis ten został uchylony ustawą z 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy emerytalnej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2017 r., poz. 38, dalej ustawa nowelizująca), która weszła w życie 1 października 2017 r., przywracając niższy wiek emerytalny w odniesieniu do kobiet (60 lat).

Sąd Okręgowy zauważył, że zgodnie z art. 28 ustawy nowelizującej pracownicy, którzy w dniu wejścia jej w życie są objęci ochroną stosunku pracy wynikającą z art. 39 k.p. lub osoby, które byłyby objęte taką ochroną, jeżeli w tym dniu pozostawałyby w stosunku pracy, od dnia wejścia w życie nowelizacji korzystają z ochrony stosunku pracy przed wypowiedzeniem do momentu

osiągnięcia (nowego, niższego) wieku emerytalnego ustanowionego w ustawie emerytalnej (60 lat dla kobiet). Z kolei zgodnie z art. 29 ust. 1 ustawy nowelizującej pracownicy, którzy w dniu wejścia jej w życie nie są objęci ochroną z art. 39 k.p. i osiągną wiek emerytalny dla kobiet 60 lat i dla mężczyzn 65 lat przed upływem 4 lat od jej dnia wejścia w życie, podlegają ochronie, o której mowa w tym przepisie, przez okres 4 lat, licząc od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, także wówczas, gdy upływ tego terminu przypadnie po osiągnięciu wieku 60 lat przez kobiety i wieku 65 lat przez mężczyzn. Zgodnie art. 29 ust. 2 ustawy nowelizacyjnej osoby, które w dniu wejścia jej w życie nie są pracownikami i które osiągną wiek emerytalny wynoszący dla kobiet 60 lat i dla mężczyzn 65 lat przed upływem 4 lat od dnia wejścia jej w życie, podlegają ochronie z art. 39 k.p. przez okres 4 lat, licząc od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, także wówczas, gdy upływ tego terminu przypadnie po osiągnięciu wieku 60 lat przez kobiety i wieku 65 lat przez mężczyzn.

Z tego względu Sąd Okręgowy wywiódł, że powódka w chwili wypowiedzenia znajdowała się w okresie ochronnym, bo 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. Dlatego też wypowiedzenie naruszyło art. 39 k.p.

Po wtóre, Sąd odwoławczy zauważył różnicę między przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, jaka została wskazana w piśmie do organizacji związkowej, a jaka została zawarta w oświadczeniu woli pracodawcy. Pozwany nie skonsultował ze związkami zawodowymi wszystkich przyczyn wypowiedzenia, co uzasadniało stwierdzenie o naruszeniu trybu z art. 38 k.p. Niemniej na marginesie Sąd drugiej instancji odniósł się do przyczyny wskazanej tylko pracownikowi (to jest niewielkiego zakresu zadań wykonywanych przez powódkę w porównaniu do innych zatrudnionych osób) i ocenił ją dopiero po dodatkowych ustaleniach, a mianowicie, że powódka była niezdolna do pracy od 21 listopada 2012 r. do 20 sierpnia 2013 r., a nowy zakres obowiązków dostał jej przedstawiony 6 września 2013 r., kiedy została przeniesiona do Zespołu Przygotowania Produkcji. Dodatkowo ustalono, że powódka legitymowała się wykształceniem średnim

technicznym, ukończyła Technikum Budowlane. Po dwóch miesiącach pracy w Zespole Przygotowania Produkcji powódka stwierdziła, że nie umie wykonywać kosztorysów branży elektrycznej i chciałaby zajmować się innymi rzeczami wskazanym w zakresie obowiązków, bowiem w tym obszarze nazewnictwo było skomplikowane i nie radzi sobie z kosztorysowaniem robót elektrycznych, zwłaszcza że uprzednio zajmowała się kosztorysowaniem robót budowlanych. Powyższe ustalenia skłoniły Sąd Okręgowy do stwierdzenia, że przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa, aczkolwiek nie była ona uzasadniona. W ocenie tego Sądu, obsługa procesów w branży elektrycznej wymaga wiedzy specjalistycznej, a powódka jej nie miała i nie została przeszkolona przez pracodawcę. Dalej Sąd przyjął, że o ile przydział nowych obowiązków był zgodny z umówionym rodzajem pracy, o tyle zasada lojalności względem długoletniego pracownika obliuguje do przygotowania na nowym polu działania, tak by mógł on się wdrożyć w nowe czynności. Skoro pracodawca nie przeszkolił powódki, to tym samym naruszył zasady współżycia społecznego.

Sąd drugiej instancji dostrzegł także, że pracodawca już wcześniej zmierzał do rozwiązania z powódką umowy o pracę (lipiec 2012 r.), lecz wówczas związki zawodowe nie wyraziły zgody, bowiem powódka podlegała szczególnej ochronie. Następnie pracodawca powierzył powódce od 1 listopada 2012 r. do 31 stycznia 2013 r. wykonywanie obowiązków inspektora w Zespole Rozliczeń i Analiz w K. (art. 42 § 4 k.p.), która to miejscowość jest oddalona o ok. 300 km od miejsca zamieszkania powódki. W listopadzie 2012 r. pracodawca zmierzał do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p., które również nie doszło do skutku. W rezultacie powódka przebywała na długotrwałym zwolnieniu od 21 listopada 2012 r. do 19 sierpnia 2013 r., a nowy zakres obowiązków powódka otrzymała niedługo po powrocie ze zwolnienia lekarskiego.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji odnośnie do oceny „zmniejszenia zatrudnienia” jako podstawy wypowiedzenia stosunku pracy, akcentując, że rosnąca liczba zleceń powodowała zatrudnienie nowych pracowników, w tym kosztorysantów.

Wobec powyższego nie było podstaw do uwzględnienia apelacji i oddalenia powództwa, skoro w myśl art. 45 § 1 k.p. pracodawca nie wskazał uzasadnionej

przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. W odniesieniu do wyboru roszczenia przez pracownika, Sąd Okręgowy podkreślił, że art. 45 § 3 k.p. wyklucza stosowanie alternatywnego żądania w stosunku do pracowników objętych ochroną z art. 39 k.p.

Dlatego Sąd Okręgowy orzekł z mocy art. 386 § 1 k.p.c. i przywrócił powódkę do pracy oraz zasądził na jej rzecz wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy (od 1 października 2014 r.), zaś nabycie uprawnień do emerytury nie sprzeciwiało się zasądzeniu należności pracowniczych (zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 239/10, LEX nr 829119).

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył w części (odnośnie do pkt 2-4) skargą kasacyjną pełnomocnik pozwanej Spółki, podnosząc naruszenie prawa materialnego, a mianowicie: (-) art. 39 k.p. w zw. z art. 28 ustawy nowelizującej w związku z art. 24 ust. 1 ustawy emerytalnej w brzmieniu obowiązującym po 1 października 2017 r. oraz art. 2 Konstytucji i art. 3 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, skutkujące uznaniem, że na dzień wypowiedzenia umowy o pracę (18 czerwca 2014 r.) powódka była pracownikiem chronionym, co dodatkowo skutkowało naruszeniem zasady *lex retro non agit* przez dokonanie oceny wypowiedzenia w oparciu o przepisy, które weszły w życie dopiero po dniu 1 października 2017 r.; (-) art. 28 ustawy nowelizującej, przez jego błędną wykładnię przejawiającą się pominięciem sformułowania zawartego w tym przepisie, że osoby korzystają z ochrony stosunku pracy, o którym mowa w art. 39 k.p. od dnia wejścia w życie tej noweli, czyli od dnia 1 października 2017 r., a nie z mocą wsteczną; (-) art. 24 ust. 1a pkt 18 ustawy emerytalnej (w brzmieniu obowiązującym do 1 października 2017 r.) oraz art. 2 Konstytucji i art. 3 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego niezastosowanie do oceny skutków prawnych zdarzeń zaistniałych w dniu wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę; (-) art. 24 ust. 1 ustawy emerytalnej (w brzmieniu obowiązującym po 1 października 2017 r.) w związku z art. 2 Konstytucji i art. 3 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego zastosowanie do oceny skutków prawnych zdarzeń zaistniałych w dniu wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę; (-) art. 39 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie przejawiające się uznaniem, że powódka znajdowała się w okresie ochronnym w sytuacji, gdy brakowało jej więcej niż 4 lata

do osiągnięcia wieku emerytalnego w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, a zatem przepis ten w ogóle nie powinien mieć zastosowania w sprawie; (-) art. 47 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na zasądzeniu na rzecz powódki wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, w sytuacji gdy powódka nie była pracownikiem szczególnie chronionym o którym mowa w art. 39 k.p.; (-) 45 § 2 i 3 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie przejawiające się w uznaniu, że ze względu na szczególną ochronę pracownika art. 45 § 2 k.p. nie może mieć zastosowania, podczas gdy powódka nie była pracownikiem szczególnie chronionym o którym mowa w art. 39 k.p.

Nadto skarżący zarzucił naruszenie art. 386 § 1 k.p.c., przez jego błędne zastosowanie, polegające na zmianie zaskarżonego wyroku, w sytuacji, w której apelacja powoda podlegała oddaleniu w oparciu o art. 385 k.p.c.

Mając powyższe na uwadze, skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie w części dotyczącej pkt 2-4 i oddalenie apelacji powódki w całości oraz zasądzenie od niej na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych jak również zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o jej oddalenie i przyznanie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie doszło do kwalifikowanego naruszenia przepisów postępowania cywilnego. Artykuł 386 § 1 k.p.c., podobnie jak art. 385 k.p.c., jest adresowany do sądu drugiej instancji. Oba przepisy przesadzają o tym, w jaki sposób sąd drugiej instancji ma rozstrzygnąć sprawę, jeżeli stwierdzi, że apelacja powinna być uwzględniona albo jest bezzasadna. Zatem o ich naruszeniu można mówić tylko wyjątkowo, gdy sąd uwzględni apelację, ale stwierdzi, że była ona niezasadna (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1997 r., I PKN 403/97, OSNAPIUS 1998 nr 20, poz. 602, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 711/99, OSNAPIUS 2002 nr 1, poz. 13). Co do zasady żaden z

wymienionych przepisów nie może więc stanowić samodzielnej podstawy kasacyjnej (por. pośród wielu wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 2012 r., IV CSK 385/11, LEX nr 1229969).

O wiele ciekawiej przedstawia się kwestia prawa materialnego, bowiem dotyka ważkiego problemu, jakim jest ochrona przedemerytalna pracownika (art. 39 k.p.). Niewątpliwie zasygnalizowana regulacja realizuje funkcję ochronną prawa pracy, a więc dotyczy kardynalnych reguł tej dyscypliny. Artykuł 39 k.p. obejmuje ochroną pracowników po to, by mogli „dopracować do emerytury” bez potrzeby poszukiwania zatrudnienia u innego (nowego) pracodawcy, gdyż z racji zaawansowanego wieku, w razie utraty pracy, mieliby trudności z utrzymaniem dalszej aktywności na rynku pracy (zob. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2016 r., III PZP 9/15, OSNP 2016 nr 8, poz. 100; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 grudnia 2012 r., I PK 145/12, LEX nr 1284682; z dnia 24 października 2017 r., II PK 295/16, LEX nr 2426550). Z kolei nabycie i jednoczesne zawieszenie prawa do emerytury przysługującej pracownikowi kontynuującemu stosunek pracy powoduje ustanie ochrony przedemerytalnej przewidzianej w art. 39 k.p. Innymi słowy, zakaz wypowiedzenia umowy o pracę z art. 39 k.p. nie jest aktywny (odpada) w odniesieniu do pracownika, który przeszedł na wcześniejszą emeryturę, ale to prawo zostało mu zawieszone z uwagi na kontynuowanie przez niego zatrudnienia. Aby uzyskać uprawnienia emerytalne (pobierać emeryturę) nie musi on bowiem poszukiwać zatrudnienia u innego (nowego) pracodawcy i może zrealizować swoje prawo do już nabytego świadczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2017 r., II PK 375/15, OSP 2017 nr 11, poz. 117).

Dotychczas wypracowane mechanizmy ochrony przedemerytalnej nie prowadzą do rozwiązania sporu, bowiem na standardy gwarancyjne nakłada się aspekt temporalny w powiązaniu z korektą wieku emerytalnego pracowników. Tego rodzaju związek ujawnia, że diametralnie różne spojrzenie prawodawcy na wiek emerytalny w krótkich przedziałach czasowych musi oddziaływać na przedsiębiorców, zwłaszcza gdy instrumentalnie szukają podstaw do rozwiązania stosunku pracy z wieloletnim pracownikiem, zbliżającym się do uzyskania ochrony z art. 39 k.p. Widać to klarownie w stanie faktycznym sprawy. W stosunku do powódki, pracującej u pozwanego (jego poprzedników) od 1986 r., podejmowano

od 2012 r. czynności zmierzające do ustania zatrudnienia, dokonywano jej przeniesienia, a w końcu – gdy zbliżał się moment rozpoczęcia ochrony z art. 39 k.p. – podjęto niezasadną próbę rozwiązania umowy o pracę, o czym świadczy konstrukcja skargi kasacyjnej, która nie odwołuje się do art. 45 § 1 k.p., zaś we wnioskach kasacyjnych pozwany domaga się tylko zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia apelacji powódki od wyroku Sądu Rejonowego, czyli *de facto* zamierza wypłacić powódce odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem. W końcu nie można pominąć, że o ile pozwany kontestuje skutki obniżenia wieku emerytalnego pracowników, o tyle traci z pola widzenia, że podniesienie wieku emerytalnego ustawą z 2012 r. otworzyło mu drogę do możliwości rozwiązania z powódką umowy o pracę, skoro wydłużył się okres oczekiwania na jej rozpoczęcie. Stąd wszelkie próby wykładni prawa powinny uwzględniać całokształt regulacji, a nie tylko wybrane jej aspekty, na które zamierza zwrócić uwagę skarżący.

Dalsze rozważania należy rozpocząć od przypomnienia, że ustawa nowelizująca uchyliła art. 24 ust. 1a i 1b ustawy emerytalnej wprowadzone ustawą z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2012 r., poz. 637) i nadała nową treść art. 24 ust. 1 tej ustawy. 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 obydwu płci, na wiek emerytalny wynoszący od dnia 1 października 2017 r. 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 2019 r., III PK 174/18, LEX nr 2779500).

Obniżenie wieku emerytalnego zmusza więc do oceny skutków prawnych oświadczenia woli pracodawcy z 18 czerwca 2014 r. W chwili jego złożenia powódka, urodzona 28 lutego 1957 r., miała 57 lat 3 miesiące i 21 dni, a więc nie była objęta ochroną z art. 39 k.p., bowiem wówczas jej wiek emerytalny był ukształtowany na pułapie 61 lat i 5 miesięcy (vide art. 24 ust. 1a pkt 18 ustawy emerytalnej przed nowelizacją). Zestawienie powyższych dat pozwala dostrzec, że do uzyskania ochrony brakowało jej niespełna dwóch miesięcy, co upoważnia do powtórzenia, iż pracodawca powinien zachowywać się lojalnie względem

wieloletniego pracownika i przestrzegać zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.). Ma rację pozwany o tyle, że w momencie dokonania czynności prawnej (złożenie wypowiedzenia) powódka nie znajdowała się pod ochroną art. 39 k.p., lecz konflikt jaki powstał na tym tle (odwołanie do sądu powszechnego) nie został przez pracodawcę rozwiązany do czasu wejścia w życie ustawy nowelizującej, co oznacza, że ocena oświadczenia woli pracodawcy nie została wyjaśniona, a tym samym sąd powszechny wydając wyrok, powinien zastosować (i zastosował) prawo materialne obowiązujące w chwili zamknięcia rozprawy, chyba że przepisy przejściowe (intertemporalne) nakazują stosowanie innych przepisów.

Dlatego w sprawie kluczowego znaczenia nabierają przepisy ustawy nowelizującej, przede wszystkim jej art. 28. Ich zadanie polegało na dostosowaniu nowej sytuacji do regulacji zawartej w art. 39 k.p., a mianowicie pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie ustawy (to jest 1 października 2017 r.) są objęci ochroną stosunku pracy wynikającą z art. 39 k.p. lub osoby, które byłyby objęte taką ochroną, jeżeli w tym dniu pozostawałyby w stosunku pracy, od 1 października 2017 r. korzystają z ochrony stosunku pracy z art. 39 k.p. do osiągnięcia wieku emerytalnego wynikającego z przepisu art. 24 ust. 1-1b ustawy emerytalnej w dotychczasowym brzmieniu.

Analiza gramatyczna przytoczonej normy wskazuje, że swym zakresem obejmuje dwie grupy podmiotów. Jedną z nich to pracownicy, którzy 1 października 2017 r. byli objęci ochroną z art. 39 k.p., drugą, to inne osoby, które byłyby taką ochroną objęte, o ile pozostawałyby w stosunku pracy w dniu 1 października 2017 r. Oba kręgi podmiotów korzystają z ochrony z art. 39 k.p. do czasu uzyskania wieku emerytalnego według dotychczasowych progów (według przepisów z 2012 r.), ale co ważne – i co słusznie dostrzegł skarżący – dana ochrona ma skutek następczy, bo rozpoczyna się od dnia wejścia w życie ustawy nowelizującej, czyli od dnia 1 października 2017 r.

Przedstawiony szablon ma zastosowanie do powódki, mimo że w dniu 1 października 2017 r. nie miała statusu pracownika. Przemawia za tym zwrot „osoby, które byłyby objęte taką ochroną, jeżeli w tym dniu pozostawałyby w stosunku pracy. Pod pojęciem innych osób rozumie się zatem „byłych pracowników, którzy utracili ten status wskutek rozwiązania umowy o pracę”, skoro sama ochrona z art. 39 k.p.

jest właśnie dedykowana tej grupie. W ten sposób ustawodawca przyjął pewne założenie, które w odniesieniu do powódki oznacza, że gdyby pracodawca nie podjął ulomnej czynności (wypowiedzenie) w 2014 r., to pracownica byłaby nadal zatrudniona (na dzień 1 października 2017 r.) i wówczas korzystałaby z ochrony udzielonej przez art. 28 ustawy nowelizującej. Jest to oczywiście założenie hipotetyczne, lecz racjonalne, bo uzyskanie wieku emerytalnego nie stanowi samoistnej podstawy ustania zatrudnienia, a zatem nie można założyć, że doszłoby do przerwania więzi pracowniczej tylko z uwagi na wiek pracownika.

Idąc dalej, prawodawca rozłożył akcenty związane niejako z „odnowieniem ochrony z art. 39 k.p.” Otóż przypisał temu procesowi walor dynamiczny, to znaczy spełnienie przez pracownika albo byłego pracownika przesłanek z art. 28 ustawy nowelizującej aktualizuje zakaz z art. 39 k.p. na przyszłość, to jest od dnia wejścia w życie tej ustawy, czyli od 1 października 2017 r. Dana regulacja jako przywracająca ochronę z art. 39 k.p. jest szczególna względem podstawowych zasad prawa pracy, to jest art. 47 k.p., zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem chronionym z art. 39 k.p. otwiera drogę, w razie przywrócenia do pracy, do wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Z tego powodu Sąd odwoławczy dopuścił się błędnej wykładni art. 28 ustawy nowelizującej w tej części, w której przyznał powódce wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy od 1 października 2014 r. (pkt 2b zaskarżonego wyroku).

Naturalnie Sąd Okręgowy zasadnie dostrzegł, że decyzja pracodawcy wywołała liczne uszczerbki majątkowe po stronie powódki (na przykład odprawa emerytalna), lecz trzeba i należy podkreślić, że naruszenie przez pracodawcę przepisów o szczególnej ochronie stosunku pracy nie przesądza ostatecznie, iż wobec pracowników objętych ochroną nie jest możliwe uwzględnienie przez sąd pracy jedynie roszczenia alternatywnego albo nawet oddalenie powództwa. Sąd pracy może bowiem orzec o odszkodowaniu w miejsce roszczenia o przywrócenie do pracy dochodzonego przez pracownika podlegającego szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy w sytuacji, w której dochodzenie przez takiego pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy można zakwalifikować w jako nadużycie prawa. Podstawę zasądzenia odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy bez odpowiedniego żądania pracownika podlegającego szczególnej ochronie stanowi w

tym wypadku art. 477¹ k.p.c. Zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest jednak dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być, zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, szczegółowo uzasadnione. Uzasadnienie to musi zaś wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych wyznaczających zasady współżycia społecznego niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (spośród wielu zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2022 r., III PSKP 53/21, LEX nr 3352118). Naturalnie ten aspekt schodzi na dalszy plan, bowiem pracodawca nie podnosił tego rodzaju argumentów, a stan faktyczny nie uzasadniał samoistnego poszukiwania dodatkowych podstaw prawnych do rozstrzygnięcia.

W pozostałej części skarga kasacyjna jest bezzasadna. Nie ma racji skarżący, że powódka nie znajdowała się w okresie ochronnym w momencie wyrokowania przez Sąd drugiej instancji. Prawu pracy znane są wątki uzyskania ochrony w ujęciu retrospektywnym, na przykład sąd powinien zasądzić zryczałtowane odszkodowanie z art. 94³ § 4 k.p., biorąc pod uwagę minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w chwili orzekania (art. 316 k.p.c. w związku z art. 363 § 2 k.c. i art. 300 k.p.), a nie w chwili rozwiązania przez pracownika umowy o pracę z powodu mobbingu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2021 r., I PSKP 20/21, LEX nr 3336786). Stąd regulacja z art. 28 ustawy nowelizującej nie stanowi rozwiązania wyjątkowego. Można i należy ją traktować jako pewien proces porządkujący, związany z przywróceniem wieku emerytalnego obowiązującego przed dniem 1 stycznia 2013 r. Ustalenie jego nowej granicy (przywrócenie poprzedniej) nie może pomijać aspektów ochrony pracowników. Stąd równoległe rozwiązania w odniesieniu do przywrócenia poprzedniej ochrony, czytane nie tylko przez pryzmat art. 28, ale i 29 ustawy nowelizującej pozwalają na aprobatę ułożonej w ustawie proporcji.

Z tych przyczyn w pozostałej części skarga kasacyjna pozwanego podlega oddaleniu z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 100 w związku z art. 398²⁰ k.p.c.

[as]