



Sygn. akt III PK 174/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 grudnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Beata Gudowska (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa J. L., J. G., G. R., T. J., H. Ż.
przeciwko P. S.A. Oddziałowi Elektrowni T. w B.
o wynagrodzenie za pracę, o zobowiązanie do złożenia oświadczenia woli,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 17 grudnia 2019 r.,
skargi kasacyjnej powódek od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w J.
z dnia 12 czerwca 2018 r., sygn. akt VII Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w J. do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 12 czerwca 2018 r. Sąd Okręgowy w J. oddalił apelacje J. L., J. G., G. R., T. J. i H. Ż. od wyroku Sądu Rejonowego w Z. z dnia 8 marca 2018

r., którym oddalono ich pozwy przeciwko P. S.A., Oddział Elektrowni T. w B.. Powódki domagały się zobowiązania pozwanego do złożenia oświadczenia o przyznaniu specjalnej stawki zaszeregowania na podstawie art. 21 Zakładowego Układu Zbiorowego dla Pracowników P. SA Oddział Elektrownia T. oraz zapłaty wynagrodzenia w tej stawce do czasu przejścia na emeryturę z osiągnięciem wieku emerytalnego określonego w art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w brzmieniu ustawy z dnia 11 maja 2012 r. (Dz.U. z 2012 r., poz. 637). Powołały się na to, że w lutym 2017 r. złożyły pracodawcy deklarację woli przejścia na emeryturę - odpowiednio J. L. z dniem 31 stycznia 2019 r., J. G. z dniem 31 maja 2019 r., G. R. z dniem 15 lutego 2019 r., T. J. z dniem 16 sierpnia 2019 r., a H. Ż. z dniem 1 kwietnia 2019 r. Pismami z dnia 8 lutego i 3 kwietnia 2017 r. pracodawca powiadomił je, że ich wiek emerytalny został obniżony i obecnie określa go art. 24 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 16 listopada 2016 r. (Dz.U. z 2017 r., poz. 38; dalej „ustawa z dnia 16 listopada 2016 r.”, „ustawa zmieniająca” lub „ustawa nowelizująca”), w związku z czym specjalna stawka emerytalna może im być przyznana wyłącznie do dnia nabycia uprawnień emerytalnych w wieku 60 lat, tj. J. L. urodzonej w dniu 15 października 1957 r. do dnia 15 października 2017 r., J. G. urodzonej w dniu 5 października 1957 r. do dnia 5 października 2017 r., G. R. urodzonej w dniu 15 lipca 1957 r. do dnia 1 października 2017 r., T. J. urodzonej w dniu 22 października 1957 r. do dnia 22 października 2017 r. i H. Ż. urodzonej w dniu 23 września 1957 r. do dnia 1 października 2017 r. Pracodawca zastrzegł, że na wypadek kontynuowania zatrudnienia po osiągnięciu tego wieku nie ma podstaw do przyznania specjalnej stawki emerytalnej.

Sąd pierwszej instancji uznał roszczenia powódek za bezzasadne, powołując się na art. 21 Zakładowego Układu Zbiorowego, w którym postanowiono, że „pracownikowi, po zadeklarowaniu rozwiązania stosunku pracy z dniem nabycia prawa 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 wyższa o 10%”. Wykładając ten przepis z punktu widzenia

jego celu, który dostrzegł w zachęcie pracowników do rozwiązywania stosunków pracy wraz z uzyskaniem uprawnień emerytalnych, Sąd Rejonowy uznał za oczywiste, że warunkiem zawarcia porozumienia w zakresie przyznania stawki specjalnej była deklaracja rozwiązania stosunku pracy w dniu nabycia uprawnień emerytalnych, w odnoszącym się do powódek wieku 60 lat. Oceniał nabycie przez nie uprawnień emerytalnych na podstawie stanu prawnego obowiązującego pod rządą ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych po zmianie ustawą z dnia 16 listopada 2016 r., przyjmując, że wtedy doszło po ich stronie do spełnienia wszystkich warunków wymaganych do nabycia tych uprawnień (art. 100 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach). Sąd pierwszej instancji podzielił stanowisko strony pozwanej, że skoro wejście w życie ustawy zmieniającej w dniu 1 października 2017 r. poprzedzało jej ogłoszenie w dniu 5 stycznia 2017 r., to w dniu złożenia wniosków o przyznanie stawki specjalnej powódki wiedziały, iż nabeđą uprawnienia emerytalne nie później niż po ukończeniu 60 roku życia i powinny się z tym liczyć.

Sąd Apelacyjny oddalił wspólne zarzuty powódek ujęte w ich apelacjach, sprowadzające się do naruszenia art. 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 24 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 października 2017 r. (jednolity tekst: Dz.U. 2018 r., poz. 1270 ze zm.) przez zastosowanie do oceny skutków złożonych przez nie wniosków o przyznanie specjalnej stawki zaszeregowania, przepisów znajdujących się w okresie *vacationis legis*, a więc nieobowiązujących, naruszenia art. 21 zakładowego układu zbiorowego przez wadliwą wykładnię prowadzącą do bezpodstawnego pozbawienia ich prawa do otrzymywania wynagrodzenia w stawce specjalnej w okresie 24 miesięcy przed ukończeniem wieku emerytalnego obowiązującego w chwili zgłoszenia wniosków o jej ustalenie, błędne przyjęcie, że wiedza powódek oraz pozwanej o przyszłych zmianach w systemie emerytalnym była wystarczającą przyczyną stosowania układu zbiorowego w nawiązaniu do nieobowiązujących jeszcze przepisów powszechnych, naruszenie art. 11² k.p. przez postawienie ich w gorszej sytuacji od pracowników, którzy złożyli wnioski przed ogłoszeniem przyszłych zmian w systemie emerytalnym. Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutu naruszenia art. 11² k.p., gdyż przyjął, że zróżnicowanie sytuacji

prawnej powódki w porównaniu z pracownikami, którzy wcześniej nabyli prawo do stawki specjalnej wynikało ze zmiany stanu faktycznego, jaka nastąpiła po publikacji ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Uznał, że opublikowanie zmiany ustawy w dniu 5 stycznia 2017 r. oznaczało, iż od tego czasu strony miały świadomość co do zakresu zmian oraz ich wpływu na kształt łączących je stosunków, zatem zastosowanie zmienionych przepisów nie oznaczało działania ustawy wstecz ani ograniczenia na jej podstawie praw nabytych przez powódki, które prawo do podwyższenia wynagrodzenia mogły nabyć dopiero po zawarciu porozumienia z pracodawcą.

W jednobrzmiących skargach kasacyjnych powódki zarzuciły naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 21 Zakładowego Układu Zbiorowego dla Pracowników P. T., której wynik doprowadził Sąd drugiej instancji do wniosku, że dwuletni okres otrzymywania wynagrodzenia w stawce specjalnej liczy się od złożenia wniosku do osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego, podczas gdy w rzeczywistości z przepisu tego wynika obowiązek pracodawcy przyznania pracownikowi stawki specjalnej na okres dwóch lat przypadający między złożeniem wniosku o przyznanie podwyższonej stawki wynagrodzenia a datą zadeklarowanego rozwiązania stosunku pracy w związku z odejściem na emeryturę, niewłaściwe zastosowanie art. 24 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 października 2017 r. (art. 31 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r.) do oceny skutków złożonego w lutym tego roku wniosku o przyznanie stawki specjalnej i zamiast gwarantowanego w art. 21 układu zbiorowego okresu dwuletniego okresu otrzymywania wynagrodzenia zwiększonego o stawkę specjalną, skrócenie jego pobierania odpowiednio przez J. L. do dnia 15 października 2017 r. zamiast do dnia 15 czerwca 2019 r., przez J. G. do dnia 15 października 2017 r. zamiast do dnia 31 maja 2019 r., G. R. do dnia 1 października 2017 r. zamiast do 15 lutego 2019 r., T. J. do dnia 22 października 2017 r. zamiast do dnia 16 sierpnia 2019 r. i H. Ż. do dnia 1 października 2017 r. zamiast do dnia 1 kwietnia 2019 r. Zarzucono również naruszenie prawa materialnego przez niezastosowanie art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2000 r. o ogłaszaniu aktów normatywnych i niektórych innych aktów prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 1461), co spowodowało błędne przyjęcie, że data publikacji

ustawy w Dzienniku Ustaw jest równoznaczna z jej wejściem w życie przed upływem *vacationis legis*. Zastosowanie przepisów ustawy obowiązującej od dnia 1 października 2017 r. w lutym 2017 r., a więc przed jej wejściem w życie, skarżące objęły zarzutem naruszenia zasady *tempus regit actum*.

Strona pozwana wniosła o oddalenie skarg z zasądzeniem od powódek na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Ustawą z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2017 r., poz. 38) uchylono art. 24 ust. 1a i 1b ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych 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 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 obydwu płci, na wiek emerytalny wynoszący od dnia 1 października 2017 r. 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Na tle tego faktu zarysowały się przeciwstawne stanowiska stron co do treści prawa mającego zastosowanie do postulowanej przez powódki przed dniem 1 października 2017 r. czynności prawnej pracodawcy, polegającej na zawarciu porozumienia o ustaleniu 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 powódek po dwu latach od zawarcia porozumienia, a według pracodawcy po ukończeniu przez nie wieku 60 lat.

Spór w kwestii, czy czynnością stron 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 znajduje 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 ustawy), byłoby możliwe tylko w razie stwierdzenia, iż ustawie tej nadano moc wsteczną. Nie wynika to jednak ani z jej brzmienia, ani celu (art. 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.; por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2016 r., II PK 195/15 z glosą M.A. Wagnera, OSP 2017 nr 1, poz. 4). W art. 17 zagwarantowano pobieranie emerytur uzyskanych w okresie obowiązywania podwyższonego wieku emerytalnego, a w art. 18 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 (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1270 ze zm.) do wniosków powódek z lutego 1917 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 powódek uległ zmianie bezpośrednio oddziałującej na treść zakładowego układu zbiorowego pracy 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.

Powódki, które urodziły się w okresie od dnia 1 lipca do dnia 30 września 1957 r., należało przed dniem 1 października 2017 r. traktować jako uprawnione do emerytury w wieku 61 lat i 7 miesięcy, a urodzone od dnia 1 października do dnia

31 grudnia 1957 r. jako uprawnione do emerytury w wieku 61 lat i 8 miesięcy. Postulowane przez powódki zawarcie porozumienia zgodnego z tym przepisem w okresie *vacationis legis* ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. stanowiłoby realizację ich uprawnienia do uzyskania wyższego wynagrodzenia przed przejściem na emeryturę w wieku ówczynie obowiązującym - odpowiednio 61 lat i 7 miesięcy oraz 61 lat i 8 miesięcy. W art. 21 Zakładowego Układu Zbiorowego postanowiono, że „pracownikowi, po zadeklarowaniu rozwiązania stosunku pracy z dniem nabycia prawa 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 od posiadanej o 20 %, a na kolejne 12 miesięcy wyższa o 10%”. Nie ma niekonsekwencji w tym, że zakończenie okresu dojścia przez powódki do wieku emerytalnego obowiązującego przed dniem 1 października 2017 r. przypadłoby już pod rządem ustawy zmienionej, przewidującej dla powódek 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 powódek na emeryturę, a ich oświadczenie w tym przedmiocie obligowałoby pracodawcę do wypłaty do tego czasu podwyższonego wynagrodzenia.

Oczywiste jest, że powódki przed dniem 1 października 2017 r. nie mogły 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 układu zbiorowego 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 dnia 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 uzyskania 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 pozostawałyby w stosunku pracy, są objęci ochroną do czasu osiągnięcia wieku emerytalnego wynoszącego 60 lat dla kobiet i 65 lat 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.

Przy wykładni art. 21 układu zasadnicze znaczenie trzeba przypisać użytemu w nim sformułowaniu "przed odejściem na emeryturę", które - niejako wprost - odsyła do instytucji prawa ubezpieczeń społecznych. W prawie tym ustalone jest rozróżnienie nabycia prawa, które niewątpliwie następuje *ex lege* z chwilą spełnienia warunków ustawowych (art. 100 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych), poza wolą lub choćby wiedzą uprawnionego, od pojęcia "przejścia (odejścia) na emeryturę" wyrażającego wolę osoby uprawnionej do realizacji nabytego prawa. Wynika stąd, że z przejściem na emeryturę nie można utożsamiać istnienia prawa do świadczeń wynikającego ze spełnienia warunków nabycia tego prawa *in abstracto*. Przejście (odejście) na emeryturę to zastąpienie wynagrodzenia świadczeniem z ubezpieczenia emerytalnego po ustaleniu prawa do jego wypłaty (por. uchwałę siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1989 r., III UZP 11/89, OSNCP 1990 nr 6, poz. 72 i wcześniejszą uchwałę z dnia 10 sierpnia 1988 r. III UZP 22/88, OSNCP 1989 nr 12, poz. 194). Pogląd ten zachował aktualność, a jego przyjęcie oznacza, że ustalenie prawa do świadczenia przez stwierdzenie spełnienia jego warunków nie odpowiada przejściu na emeryturę. Spełnienie warunków do pobierania

świadczenia nie może nastąpić, jeśli nie zostanie złożony przez osobę zainteresowaną stosowny wniosek, a chwila realizacji powstałego uprawnienia zależy wyłącznie od woli ubezpieczonego (por. wyroki Trybunału Konstytucyjnego: z dnia 7 maja 2014 r., K 43/12, OTK-A 2014 nr 5, poz.50 oraz z dnia 19 grudnia 2012 r., K 9/12, OTK-A 2012 nr 11, poz. 136).

Uwzględniając to, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.).