



Sygn. akt III PK 21/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lipca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa E. P.
przeciwko P. S.A. Oddział Elektrownia T. w B.
o wynagrodzenie, o zobowiązanie do złożenia oświadczenia woli,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 16 lipca 2020 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w J.
z dnia 7 sierpnia 2018 r., sygn. akt VII Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w punkcie II i sprawę przekazuje
Sądowi Okręgowemu w J. do ponownego rozpoznania oraz
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w J. wyrokiem z 7 sierpnia 2018 r. oddalił apelację powoda E.P. w części skarżącej oddalenie przez Sąd Rejonowy w Z. wyrokiem z 26 kwietnia 2018 r. jego powództwa o zapłatę wynagrodzenia w kwocie 33.000 zł

przez pozwanego pracodawcę P. S.A. Oddział Elektrownia T. w B. i zobowiązanie do złożenia oświadczenia woli przyznającego powodowi specjalną stawkę wynagrodzenia na podstawie art. 21 Zakładowego Układu Zbiorowego.

Zgodnie z art. 21 ZUZ 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 specjalna miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego, wyższa od aktualnie przez niego posiadanej o 10%.

Pismem z 23 stycznia 2017 r. pozwany poinformował powoda o możliwości przyznania stawki specjalnej w związku ze zbliżającym się nabyciem przez niego uprawnień emerytalnych i osiągnięciem wieku emerytalnego 7 października 2017 r. Pismem z 4 maja 2017 r. powód złożył pracodawcy deklarację przejścia na emeryturę 7 czerwca 2019 r. i wniósł jednocześnie o przyznanie stawki specjalnej zgodnie z art. 21 ZUZ. Pozwana poinformowała powoda, że w jego przypadku wiek emerytalny określa już nowa ustawa z 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z FUS (Dz.U. z 2017 r., poz. 38) w związku z czym specjalna stawka emerytalna może zostać przyznana wyłącznie do dnia nabycia przezeń uprawnień emerytalnych, tj. do 7 października 2017 r. Jeżeli powód będzie chciał dłużej pracować, po tej dacie – jak to zostało wskazane w podaniu – jest to możliwe, ale w takim przypadku nie ma podstaw wypłacanie stawki specjalnej po osiągnięciu wieku emerytalnego przez powoda. Pracodawca nie zawarł z powodem porozumienia w zakresie stawki specjalnej na podstawie art. 21 ZUZ z uwagi na zadeklarowany we wniosku o przyznanie stawki specjalnej termin rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, tj. późniejszy niż nabycie uprawnień emerytalnych zgodnie z ustawą emerytalną. Sąd Rejonowy uznał roszczenia za nieuzasadnione. Spór sprowadzał się do interpretacji art. 21 ZUZ w związku z wejściem w życie ustawy z 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach, a tym samym do ustalenia czy powodowi przysługuje stawka specjalna. Warunkiem zawarcia porozumienia jest złożenie wniosku przez pracownika wraz z deklaracją rozwiązania stosunku pracy z dniem nabycia prawa

do emerytury. Zgodnie z art. 24 ust. 1 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS, którego treść była już ogłoszona w dacie złożenie wniosku, tylko weszła w życie 1 października 2017 r., ubezpieczonym urodzonym po 31 grudnia 1948 r. przysługuje emerytura po osiągnięciu wieku emerytalnego wynoszącego co najmniej 60 lat dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn. W związku ze zmianą ustawy o emeryturach i rentach na podstawie ustawy z 16 listopada 2016 r. powód nabył uprawnienia emerytalne 7 października 2017 r. (art. 100 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS). Świadczenia emerytalne wypłaca się nie wcześniej jednak niż od wniosku (art. 129 ustawy o emeryturach i rentach z FUS). Powód jako termin rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę wskazał dzień, który nie stanowi ustawowego terminu nabycia uprawnień emerytalnych na podstawie obowiązujących od 1 października 2017 r. przepisów ustawy o emeryturach i rentach. Data wniosku o przyznanie stawki specjalnej determinowała stanowisko pracodawcy. Powód wiedział, że uprawnienia emerytalne nabywa w 2017 r., zgodnie z art. 24 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach, a nie w 2019 r. Przyznanie stawki specjalnej przy wskazanym przez powoda terminie rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę było sprzeczne z art. 21 ZUZ oraz celem tej regulacji.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji powoda stwierdził, że specjalny dodatek jest przyznawany na czas oznaczony, maksymalnie na 24 miesiące, przy czym graniczną datą jest data uzyskania uprawnień emerytalnych przez pracownika. Jako datę uzyskania uprawnień emerytalnych należy rozumieć datę spełnienia wszystkich warunków do uzyskania tych świadczeń. Wniosek o emeryturę nie przesądza o przejściu i pobieraniu świadczenia. Może dotyczyć tylko ustalenia prawa i obliczenia wysokości świadczenia. Moment realizacji uprawnienia zależy wyłącznie od woli ubezpieczonego. Nie można zatem przyjąć, że powód nabędzie uprawnienia emerytalne dopiero po upływie 24 miesięcy od złożenia „wniosków o przyznanie stawek specjalnych”. Te uprawnienia powód nabył 7 października 2017 r., tj. z datą osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego, zgodnie z przepisami ustawy o emeryturach i rentach obowiązującymi od 1 października 2017 r. Ta zmiana była niezależna od woli stron zakładowego układu zbiorowego pracy. Według nowych przepisów obniżeniu uległ powszechny wiek

emerytalny, co miało wpływ na skrócenie 24-miesięcznego okresu na jaki mógł być przyznany dodatek specjalny osobom, które nie zawarły jeszcze porozumienia w tym zakresie z pracodawcą. Brak jest jednak podstaw do uznania, wbrew art. 21 ZUZ, by w związku ze zmianą przepisów wydłużać okres na jaki miałyby być przyznana stawka specjalna poza granice nabycia uprawnień emerytalnych, czy wstecz, sprzed daty złożenia wniosku o przyznanie tej stawki. Powód do chwili zawarcia porozumienia z pracodawcą nie miał prawa do stawki specjalnej. Przepis art. 21 ZUZ wprost określa warunki nabycia tego prawa, które nie zostały spełnione. Nie został naruszony art. 11² k.p. Zmianie uległ stan faktyczny przez publikację ustawy o zmianie przepisów ustawy o emeryturach i rentach. Tym samym doszło do zróżnicowania sytuacji prawnej powoda z innymi pracownikami, którzy wcześniej nabyli prawo do stawki specjalnej na podstawie ZUZ. Sąd Okręgowy, zważając na precedensowy charakter sprawy, uwzględnił apelację jedynie w zakresie kosztów i zmienił wyrok Sądu Rejonowego (w punkcie II) w ten sposób, że nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej. Wskazując na podstawę z art. 102 k.p.c. nie obciążył powoda również kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w postępowaniu apelacyjnym.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie prawa materialnego: 1) art. 21 ZUZ dla Pracowników P. skutkujące wadliwym przyjęciem, że dwuletni okres otrzymywania wynagrodzenia liczonego w oparciu o stawkę specjalną liczy się od daty złożenia wniosku do daty osiągnięcia przez pracownika powszechnego wieku emerytalnego, gdy w rzeczywistości z treści przepisu wynika obowiązek pracodawcy przyznania pracownikowi stawki specjalnej na okres dwóch lat przypadający pomiędzy datą nabycia prawa do emerytury i złożeniem wniosku o przyznanie stawki a datą zadeklarowanego rozwiązania stosunku pracy w związku z odejściem na emeryturę; 2) art. 24a ust. 1 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS w brzmieniu obowiązującym od 1 października 2017 r. (art. 31 ustawy z 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z FUS oraz niektórych ustaw) do oceny skutków złożonego 4 maja 2017 r. przez powoda wniosku o przyznanie stawki specjalnej co prowadzi do bezpodstawnego skrócenia okresu otrzymywania przez „powódkę” (zapewne powoda) wynagrodzenia zwiększonego o stawkę specjalną do 7 października 2017 r.,

zamiast gwarantowanego art. 21 układu zbiorowego okresu dwuletniego trwającego do 6 czerwca 2019 r.; 3) art. 4 ust. 1 ustawy z 20 lipca 2000 r. o ogłaszaniu aktów normatywnych i niektórych innych aktów prawnych co za skutkowało błędnym przyjęciem, że sama publikacja ustawy w Dzienniku Ustaw nadaje przepisom w niej zawartym rangę „istniejącego bytu prawnego” o gwarantowanej dacie wejścia w życie co w stosunkach pracy upoważnia pracodawcę do skutecznego stosowania przepisów znajdujących się jeszcze w okresie *vacationis legis*. Na tej podstawie powód wniósł o uchylenie wyroku w części oddalającej jego apelację i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Pozwany wniósł o oddalenie skargi.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej uzasadniają jej wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Objęty zarzutem skargi art. 21 Zakładowego Układu Zbiorowego (ZUZ) miał następującą treść: *„Pracownikowi, po zadeklarowaniu rozwiązania stosunku pracy z dniem nabycia praw 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%”*.

Art. 21 ZUZ określa zatem indywidulane prawo do wzrostu wynagrodzenia pod warunkiem, że pracownik zadeklaruje rozwiązanie stosunku pracy „z dniem nabycia praw do emerytury” (najpewniej za porozumieniem stron), co łączyć się będzie z „odejściem na emeryturę”. Wówczas pracownikowi na 24 miesiące przed odejściem na emeryturę, przysługuje specjalna miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego.

Różnica między stronami w wykładni tej regulacji wynika ze zmiany powszechnego wieku emerytalnego na podstawie ustawy z 16 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych ustaw. Pozwany przyjmuje, że ta zmiana, czyli obniżenie wieku

emerytalnego od razu zmieniła treść art. 21 ZUZ, a więc jeszcze przed jej wejściem w życie 1 października 2017 r. Ma to być równoznaczne z tezą, że treść wynikającej z tego przepisu możliwości rozwiązania stosunku pracy i uzyskania wzrostu wynagrodzenia za granicę czasową ma już nowy, czyli niższy wiek emerytalny. Powód nie aprobował tej wykładni i twierdzi, że przed wejściem w życie ustawy zmieniającej powszechny wiek emerytalny, która ma znaczenie dla wykładni art. 21 ZUZ, granica temporalna nie mogła ulec zmianie, dlatego w okresie oczekiwania na wejście w życie ustawy zmieniającej granicą „nabycia prawa do emerytury” i „odejścia na emeryturę” nie jest nowy (niższy) lecz poprzedni (wyższy) wiek emerytalny.

Powód urodził się 7 października 1952 r. i powszechny wiek emerytalny, wedle przepisów obowiązujących przed zmianą wynikającą z ustawy z 16 listopada 2016 r., osiągnąłby 6 czerwca 2019 r. (niesporne).

Już na początku ujawnia się kwestia relacji ustawy do zakładowego układu zbiorowego, a w tym przypadku zmiany powszechnego wieku emerytalnego w drodze ustawy i jej wpływu na treść uprawnienia z art. 21 ZUZ. Jeśli można by przyjąć, iż przepis ten zakłada, że pojęcie „nabycie praw do emerytury” jest bezpośrednio zależne od zmiany przez ustawodawcę wieku emerytalnego, czyli że nabycie prawa do emerytury nie ma stałej (trwałej) daty granicznej, to słabością takiego założenia jest to, iż deklaracja pracownika i zawarte na tej podstawie porozumienie może doprowadzić do rozwiązania stosunku pracy przed osiągnięciem wieku emerytalnego, jeżeli po zawarciu porozumienia pracodawca wydłuży wiek emerytalny. Wątpliwości mogą wystąpić też w sytuacji przeciwnej, bo pracownik może nie zdążyć skorzystać z uprawnienia do wzrostu stawki wynagrodzenia albo uzyskać tylko część wzrostu wynagrodzenia przewidzianego w art. 21 ZUZ, gdy ustawodawca wcześniej obniży wiek emerytalny. Sytuacje te uprawniają ocenę, że niejasna regulacja wymagałaby co najmniej dookreślenia wykładni przez strony Układu. W pierwszym przypadku (wydłużenia wieku emerytalnego) aktualny może być problem reasumpcji zawartego porozumienia albo nawet jego nieważności (art. 58 k.c. w związku z art. 39 k.p.), gdyż pracownik straciłby pracę przed odejściem na emeryturę, zawierając porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy z określoną datą, jednak upływającą przed ustawowym

wydłużeniem wieku emerytalnego. Z drugiej strony obniżenie wieku emerytalnego może zmienić sytuację pracownika, który zasadnie mógł odwlekać decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę i odejściu na emeryturę z osiągnięciem aktualnego (niezmienionego) wieku emerytalnego.

Wartością dla pracownika jest zatrudnienie, jeżeli przed emeryturą chce jak najdłużej pracować. Jest ono chronione przez ustawodawcę (art. 39 k.p. i odpowiednio art. 45 § 1 k.p.). Sam wiek emerytalny co do zasady nie może być jednak uznawany za przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Art. 21 ZUZ ma to zapewne na uwadze. Pozwany podał, że regulacja ta stanowiła określoną zachętę dla pracownika, czyli uwzględnia też interes pracodawcy. Spór zapewne by nie powstał, gdyby nie doszło do zmiany wieku emerytalnego. Przez długi czas powszechny wiek emerytalny był stały – 60 lat do kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Wprowadzone zostało stopniowe wydłużanie wieku emerytalnego na mocy ustawy z 11 maja 2012 r. (Dz.U. Nr 12, poz. 637). Z kolei z mocy wskazanej wyżej ustawy z 16 lipca 2016 r., od 1 października 2017 r. nastąpił powrót do poprzedniego (powszechnego) wieku emerytalnego.

Hierarchia źródeł prawa nie oznacza, że w tej sprawie decyduje ustawa, bo celem ustawy zmieniającej z 16 listopada 2016 r. nie było ograniczenie w czasie prawa powoda do wzrostu wynagrodzenia na podstawie art. 21 ZUZ. Uprawnienia płacowe pracowników przed emeryturą nie były przedmiotem regulacji tej ustawy. ZUZ u pozwanego był źródłem uprawnienia o charakterze generalnym. Oceny tej nie zmienia to, że uzyskanie wzrostu wynagrodzenia przed odejściem na emeryturę zależało od indywidualnej decyzji pracownika. Z art. 21 ZUZ wynika, że pracownikowi „przysługuje (...) specjalna miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego” po spełnieniu określonych w nim przesłanek. Niewątpliwie regulacja Układu musi być dopełniona porozumieniem pracownika i pracodawcy. Nie występuje tu jednak tryb ofertowy w indywidualnej (jednostkowej) sprawie pracodawcy jako oferenta. Specjalny wzrost wynagrodzenia pracownika ma oparcie w generalnym uprawnieniu określonym w ZUZ. Oznacza to, że nawet gdy to pracodawca inspirował pracownika do zawarcia porozumienia na podstawie art. 21 ZUZ, to jego stanowisko (oferta) nie może być dowolne, lecz tylko zgodne z tym przepisem. Przedmiotem sporu nie jest zatem uprawnienie, które pracodawca

może modyfikować (w ofercie lub w negocjacjach), a tylko ściśle określone uprawnienie przewidziane dla pracowników (układowe), zależne od spełnienia określonych warunków. Normatywny (generalny) charakter uprawnienia może skłaniać też do oceny czy pracownik nie powinien być chroniony przed zmianą regulacji układowej na jego niekorzyść, czyli tak jak w sytuacji przewidzianej w art. 241¹³ § 2 k.c. Analiza tej kwestii nie jest konieczna w tej sprawie, gdyż powód nie stawia zarzutów tak daleko idących (art. 398¹³ § 1 k.p.c.).

Sedno skargi opiera się na zarzucie naruszenia prawa przez pozwanego, wynikającego ze stosowania obniżonego wieku emerytalnego przed wejściem w życie ustawy zmieniającej z 16 listopada 2016 r. Powód zasadnie zarzuca, że w sprawie znaczenie miał stan prawny sprzed wejściem w życie tej ustawy. Pozwany po publikacji tej ustawy nie mógł przenieść do regulacji art. 21 ZUZ „nowego wieku emerytalnego”, gdyż przed 1 października 2017 r. ustawa ta jeszcze nie obowiązywała. Nie jest to sytuacja, w której sama publikacja ustawy powodowała zmianę tej regulacji. Zasadny jest zatem zarzut naruszenia art. 4 ust. 1 ustawy z 20 lipca 2000 r. o ogłaszaniu aktów normatywnych i niektórych innych aktów prawnych w związku z art. 31 ustawy zmieniającej z 16 listopada 2016 r. Powód wystąpił o wzrost wynagrodzenia na podstawie art. 21 ZUZ, gdy pojęcie „nabycia praw do emerytury” nie mogło mieć jeszcze nowego znaczenia. Konsekwentnie decyzja (oferta) pracodawcy nie mogła zasadnie przedstawiać jako warunku rozwiązania umowy o pracę z upływem nowego (niższego) wieku emerytalnego, gdyż wówczas nie obowiązywały jeszcze przepisy o „nowym” wieku emerytalnym (art. 3 k.c.). Niższy wiek emerytalny obowiązywał dopiero od wejścia w życie ustawy zmieniającej, czyli od 1 października 2017 r. Nie można mówić o retroakcji, gdy nowa ustawa nie weszła jeszcze w życie (*tempus regit actum*). Zasada nieretroakcji ma zastosowanie w prawie pracy, szczególnie w tym przypadku, gdyż chodziło o porozumienie (umowę) mające na celu osiągnięcie skutków opisanych w układzie, czyli uzyskanie wzrostu wynagrodzenia przez pracownika przed umówionym odejściem na emeryturę na podstawie prawa obowiązującego w chwili wystąpienia o to świadczenie (art. 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 21 ZUZ). Nieuprawnione było twierdzenie o obowiązywaniu ustawy zmieniającej wiek

emerytalny już od chwili jej ogłoszenia, czyli teza, że sama ustawa, jeszcze bez wejścia w życie, od razu zmienia „pojęcie wieku emerytalnego” w art. 21 ZUZ.

Konsekwentnie, skoro źródłem, uprawnienia jest ten przepis, to „oferta” która z niego wynikała nie mogła zastrzegać rozwiązania umowy o pracę wraz z nowym (niższym) wiekiem emerytalnym. Taka oferta nie była uprawniona i umowa w tej części byłaby nieważna (art. 21 ZUZ w związku z art. 58 § 3 k.c. i art. 300 k.p. oraz art. 3 k.c. i art. 4 ust. 1 ustawy z 20 lipca 2000 r. o ogłaszaniu aktów normatywnych i niektórych innych aktów prawnych). Powód, aby skorzystać ze wzrostu wynagrodzenia przewidzianego w art. 21 ZUZ nie musiał zatem zgodzić się na rozwiązanie umowy z „nowym” wiekiem emerytalnym. Miał prawo do dalszego zatrudnienia, co potwierdza ochrona zatrudnienia przewidziana w art. 28 ustawy zmieniającej z 16 listopada 2016 r., łączona z okresem równym wiekowi emerytalnemu sprzed zmiany. Układ zbiorowy nie może być też sprzeczny z regulacją bezwzględnie obowiązującą (art. 39 k.p., art. 240 § 2 k.p. i art. 28 ustawy zmieniającej oraz art. 9 § 2 k.p.).

Idąc dalej należałoby zauważyć, że „nabycie praw do emerytury” (art. 21 ZUZ) nie musi być równoznaczne z dniem, w którym ubezpieczony osiąga powszechny wiek emerytalny (choćby dlatego, że wówczas może nie mieć jeszcze wystarczającego stażu emerytalnego – co nie dotyczy tej sprawy). Gramatyczna treść art. 21 ZUZ nie odwołuje się do pojęcia „wieku emerytalnego” tylko używa zwrotu „nabycie praw do emerytury”. Należy rozróżnić nabycie prawa (art. 100 ustawy o emeryturach i rentach z FUS) od wystąpienia z wnioskiem o emeryturę, czyli o wypłatę świadczenia (art. 129 tej ustawy). Nie wydaje się, iżby art. 21 ZUZ zawężył krąg podmiotowy uprawnionych tylko do tych pracowników, którzy porozumieją się co do odejścia na emeryturę w dniu osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego. Przede wszystkim dlatego, że regulacja z art. 21 ZUZ tak nie stanowi, bo nie mówi o rozwiązaniu zatrudnienia w dniu osiągnięcia wieku emerytalnego, lecz o zadeklarowaniu rozwiązania stosunku pracy z dniem nabycia praw do emerytury przed odejściem na emeryturę. Może bowiem wystąpić szereg okoliczności dotyczących interesów pracownika lub pracodawcy, które mogą prowadzić do rozwiązania zatrudnienia i odejścia na emeryturę po osiągnięciu powszechnego wieku emerytalnego. Innymi słowy daty te mogą się różnić, co

byłoby dodatkowym argumentem za tezą, że ustawowa zmiana wieku emerytalnego nie od razu przekłada się na „dzień nabycia praw do emerytury” w ujęciu art. 21 ZUZ. Taka też mogłaby być zgodna wykładnia stron układu w odniesieniu do tej regulacji. Wykracza to jednak ponad potrzebę argumentacji, gdyż jak wskazano Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną tylko w granicach jej zarzutów (art. 398¹³ § 1 k.p.c.).

Nie można też nie zauważyć, że przedmiot sporu jest taki sam jak w podobnej sprawie, w której Sąd Najwyższy wyrokiem z 17 grudnia 2019 r., III PK 174/18 uwzględnił skargę kasacyjną powódek przeciwko pozwanemu i uchylił wyrok Sądu Okręgowego w J. z 12 czerwca 2018 r., VII Pa (...). W sprawie tej powódki dochodziły takich samych świadczeń na podstawie art. 21 ZUZ. Wyrok Sądu Najwyższego jest korzystny dla powódek. W uzasadnieniu rozstrzygnięcia zwrócono uwagę na różnicę między nabyciem prawa do emerytury (*in abstracto*) i przejściem na emeryturę. Znaczenie miało także stwierdzenie, że ustawa zmieniająca z 16 listopada 2016 r. nie miała mocy wstecznej. Nowy (niższy) wiek emerytalny nie mógł być uwzględniany w stosunkach pracowniczych przed 1 października 2017 r. Obecny skład w pełni podziela argumentację podaną w uzasadnieniu tego rozstrzygnięcia, w istocie w tożsamym sporze co do wykładni.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.).