

Wyrok z dnia 13 czerwca 1995 r.

I PRN 33/95

Pojęcie "wiek emerytalny" użyte w art. 39 i w art. 40 § 2 k.p. nie obejmuje osiągnięcia przez dziennikarza wieku emerytalnego przewidzianego w § 13 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego oraz wzrostu emerytur i rent inwalidzkich dla pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. Nr 8, poz. 43 ze zm.).

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Adam Józefowicz, Jadwiga Skibińska-Adamowicz,

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Stefana Trautsołta, po rozpoznaniu w dniu 13 czerwca 1995 r. sprawy z powództwa Tadeusza K. przeciwko "Ż.P."-Spółce z o.o. w W. o przywrócenie do pracy, na skutek rewizji nadzwyczajnej Ministra Sprawiedliwości [...] od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 18 stycznia 1995 r., [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i oddalił rewizję strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy dla Warszawy-Pragi z dnia 9 maja 1994 r., [...].

U z a s a d n i e n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy dla Warszawy-Pragi wyrokiem z dnia 9 maja 1994 r., [...] przywrócił powoda Tadeusza K. do pracy w pozwanym "Ż.P." Spółka z o.o. w W. na poprzednich warunkach i zasądził na jego rzecz kwotę 5.685.100 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem jej podjęcia w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się wyroku. Sąd ten ustalił, że powód zatrudniony był w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę w charakterze dziennikarza w pełnym wymiarze etatu. W dniu 13 grudnia 1993 r. powodowi wypowiedziano umowę

o pracę ze skutkiem na dzień 31 marca 1994 r. z powodu uzyskania przez niego uprawnień emerytalnych przewidzianych w § 13 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego oraz wzrostu emerytur i rent inwalidzkich dla pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. Nr 8, poz. 43 ze zm.). Rozporządzenie to zostało wydane na podstawie delegacji ustawowej zawartej w art. 55 ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. Nr 40, poz. 267 ze zm.) i stanowi *lex specialis* w stosunku do przepisów ustawy. Zgodnie z uzasadnieniem tezy IV Wytycznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. dotyczących art. 45 k.p., przez wiek emerytalny uprawniający zakład pracy do wypowiedzenia umowy o pracę, należy rozumieć wiek określony w przepisach emerytalnych zezwalający na uzyskanie uprawnień w normalnym trybie. Nie jest nim natomiast wiek, który w świetle szczególnych przepisów daje pracownikowi możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę. Podobne stanowisko w tej sprawie zajął Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 12 maja 1976 r., I PZP 14/76 (OSNCP 1976 z. 11 poz. 242). W konsekwencji Sąd Pracy uznał, że osiągnięcie przez powoda wieku emerytalnego na podstawie przepisów szczególnych nie może samo przez się stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Natomiast przepis § 13 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. nie daje pracodawcy prawa wypowiedzenia umowy o pracę, a stanowi jedynie przywilej pracownika, który może, ale nie musi z niego skorzystać.

Rozpoznając sprawę w wyniku rewizji strony pozwanej Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie, wyrokiem z dnia 18 stycznia 1995 r., [...] zmienił wyrok Sądu Pracy i powództwo oddalił.

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych stwierdził, że w przepisie art. 55 ustawy o z.e.p. znajduje się delegacja dla Rady Ministrów, aby w drodze rozporządzenia określiła rodzaj prac lub stanowisk oraz warunki, na podstawie których osobom wymienionym w art. 11 ust. 3 oraz art. 53 ust. 2 i 3 przysługuje prawo do emerytury w określonym wieku, niższym niż to wynika z art. 26 ust. 1 pkt 1 (tj. 65 lat - mężczyzna, 60 lat - kobieta). W przepisie tym mowa jest zatem o prawie do emerytury w niższym wymiarze wieku, a nie prawie do wcześniejszej emerytury, co normuje art. 27 ust. 3 i 4 ustawy o z.e.p., który to przepis nie stanowił podstawy wydania rozporządzenia Ra-

dy Ministrów z 7 lutego 1983 r.

Zgodnie z art. 53 ust. 3 pkt 4 ustawy emerytalnej za pracowników zatrudnionych w szczególnym charakterze uważa się dziennikarzy i dla tej kategorii osób, zgodnie z § 4 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. ustalono wiek emerytalny (dla mężczyzn) w wysokości 60 lat. Nie można zatem podzielić stanowiska, że rozporządzenie to dotyczy ustalenia prawa do wcześniejszej emerytury. W ustawie emerytalnej z dnia 14 grudnia 1982 r. (o z.e.p.) wyraźnie dokonano bowiem rozróżnienia między prawem do wcześniejszej emerytury a prawem do "normalnej" emerytury przy obniżonym wieku wynikającym z pracy w szczególnym charakterze.

Wyrok Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych został rewizją nadzwyczajną zaskarżony przez Ministra Sprawiedliwości, który zarzucił mu rażące naruszenie prawa, a w szczególności art. 40 § 2 k.p. i art. 39 k.p. w związku z art. 26 pkt 1 ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o z.e.p. Według rewidującego istota sporu sprowadza się do kwestii, czy powód, urodzony 4 czerwca 1931 r., osiągnął wiek emerytalny, uprawniający stronę pozwaną do wypowiedzenia mu z tego tylko powodu umowy o pracę. Kodeks pracy odwołuje się do pojęcia wieku emerytalnego w art. 39 i art. 40 § 2 k.p., przy czym jednak nie określa granicy tego wieku. Nie ulega jednak wątpliwości, że wiek emerytalny ustala ustawodawca. Granice tego wieku są różne w zależności od płci, kategorii zatrudnienia, a także od określonego "rodzaju pracowników".

W dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. uzasadnienie IV tezy uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 i uchwałę SN z dnia 12 maja 1976 r., I PZP 14/76 - powołane przez Sąd Pracy w uzasadnieniu wyroku) zgodnie przyjmowano, iż przez wiek emerytalny należy rozumieć wiek emerytalny "zezwalający na uzyskanie uprawnień w normalnym trybie". Również w doktrynie (por. Kodeks pracy z komentarzem, Warszawa 1979, s. 85) podkreśla się, że możliwość wcześniejszego przejścia na emeryturę jest przywilejem niektórych pracowników, który nie powinien powodować dla pracowników ujemnych następstw w sferze stosunku pracy. Zdaniem Ministra Sprawiedliwości takim ustawowym wiekiem emerytalnym jest wiek określony w art. 26 pkt 1 ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o z.e.p., który dla mężczyzn wynosi 65 lat życia. Ochrona trwałości stosunku pracy, przewidziana w art. 39 k.p., dotyczy

wyłącznie tego wieku podstawowego, a nie obniżonego wieku emerytalnego dla poszczególnych grup zawodowych, w tym dziennikarzy.

Według rewidującego Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z rażącym naruszeniem powyższego przepisu uznał, że § 13 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. - jako przepis szczególny do art. 26 ustawy o z.e.p. - określa inny, niższy wiek emerytalny dla dziennikarzy - 60 lat życia dla mężczyzn. Można stąd wnosić, że szczególna ochrona przed wypowiedzeniem dziennikarzowi umowy o pracę obowiązuje w wieku od 58 do 60 roku życia na podstawie art. 39 k.p. Taki wniosek nie jest jednak trafny, skoro wspomniane rozporządzenie zostało wydane na podstawie delegacji zawartej w art. 55 pkt 1 ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o z.e.p., przy czym ten ostatni przepis został zamieszczony w dziale III dotyczącym "przepisów szczególnych dotyczących świadczeń dla niektórych grup osób". Skoro zatem jest to przepis szczególny w stosunku do pozostałych przepisów ustawy regulujących zasady i wysokość świadczeń emerytalnych, to tym samym przepis ten nie może regulować "podstawowego (normalnego) wieku emerytalnego".

Poza tym - argumentuje rewidujący - § 13 rozporządzenia z dnia 7 lutego 1983 r. przewiduje, że dziennikarz zatrudniony w redakcji dziennika, objęty układem zbiorowym pracy dla dziennikarzy nabywa prawo do emerytury jeżeli - między innymi - osiągnął wiek emerytalny 60 lat (mężczyzna). Użycie w tym przepisie zwrotu "nabywa prawo" jest odmienne od określenia w art. 26 ustawy o z.e.p. "emerytura przysługuje". Zatem obniżony wiek emerytalny dla dziennikarzy stwarza jedynie dla nich prawo podmiotowe do przejścia na emeryturę, "a nie zamyka ich aktywności zawodowej w taki sposób, jak czyni to art. 26 ustawy z 14 grudnia 1982 r. o z.e.p."

W zakończeniu rewizji nadzwyczajnej zwraca się ponadto uwagę, że w myśl § 13 rozporządzenia z dnia 7 lutego 1983 r. dziennikarz może przejść na emeryturę po osiągnięciu obniżonego wieku emerytalnego, jeżeli jest objęty układem zbiorowym pracy. Tymczasem Sądy obu instancji w swoich ustaleniach i rozważaniach pominęły to, czy powód w ramach zatrudnienia u strony pozwanej był takim układem faktycznie objęty.

Układ Zbiorowy Pracy dla Dziennikarzy z dnia 28 lutego 1989 r. został wprowadzony na podstawie zakładowej umowy zbiorowej dla dziennikarzy zatrudnionych w redakcjach wydawnictw i agencji RSW "Prasa-Książka-Ruch". Ta ostatnia zaś

agencja i wydawnictwa uległy likwidacji. Strona pozwana przejęła poprzednią Redakcję "Ż.W.". W ocenie Ministra Sprawiedliwości, nie wydaje się jednak, aby była następcą stron tego układu zbiorowego pracy. Zgodnie zaś z uchwałą składu siedmiu sędziów SN z dnia 25 marca 1993 r., I PZP 65/92 (OSNCAP 1993 z. 10 poz. 168), postanowienia układu zbiorowego pracy nie wiążą pracodawcy przejmującego zakład lub jego część, jeżeli nie jest on podmiotem reprezentowanym przez stronę tego układu. Pracodawcę takiego wiążą natomiast warunki indywidualnych umów o pracę wynikające z układu zbiorowego pracy obowiązującego w przejmowanym zakładzie pracy. Jest to - według Ministra Sprawiedliwości - istotna okoliczność, albowiem gdyby się okazało, że powód nie był objęty Układem Zbiorowym Pracy Dziennikarzy, to w sprawie w żadnym wypadku nie miałyby zastosowania art. 55 ust. 1 ustawy emerytalnej i wydane na jej podstawie rozporządzenie z dnia 7 lutego 1983 r. Wszelakie więc rozważania odnośnie do wieku emerytalnego okazałyby się zbędne, gdyż w sprawie bezspornie miałyby zastosowanie wyłącznie przepis art. 26 pkt 1 ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o z.e.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty rewizji nadzwyczajnej są przekonujące.

Sąd Najwyższy w niniejszym składzie podziela stanowisko, które znalazło wyraz w wytycznych Sądu Najwyższego z 1985 r. dotyczących wykładni art. 45 k.p. oraz we wcześniejszym i późniejszym orzecznictwie tego Sądu, dotyczącym sposobu pojmowania wieku emerytalnego na tle przepisu art. 39 i 40 § 2 k.p. W myśl wytycznych Sądu Najwyższego przez wiek emerytalny należy rozumieć wiek określony w przepisach emerytalnych, zezwalający na uzyskanie uprawnień w normalnym trybie. Nie jest nim wiek, który w świetle przepisów daje pracownikowi możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę (np. w odniesieniu do kombatanów). Możliwość ta jest przywilejem niektórych pracowników, który nie powinien powodować dla nich ujemnych następstw w sferze stosunków pracy.

Na tym tle za nieuzasadnione należy uznać przyjęcie przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, że z punktu widzenia unormowania zawartego w art. 39 i 40 § 2 k.p. zasadnicze znaczenie ma to, że w przepisach dotyczących pracowników za-

trudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, w tym także odnoszących się do dziennikarzy, mowa jest o prawie do emerytury w niższym wymiarze wieku, a nie o prawie do wcześniejszej emerytury, ten drugi przypadek uregulowany jest w art. 27 ust. 3 i 4 ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o z.e.p. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych błędnie przyjął, że rozporządzenie z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego oraz wzrostu emerytur i rent inwalidzkich dla pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze nie dotyczy ustalania prawa do wcześniejszej emerytury, gdyż w ustawie z dnia 14 grudnia 1982 r. o z.e.p. ustawodawca wyraźnie dokonał rozróżnienia między prawem do wcześniejszej emerytury a prawem do "normalnej" emerytury przy obniżonym wieku wynikającym z pracy w szczególnym charakterze. Z punktu widzenia ogólnych reguł prawa emerytalnego nie ulega bowiem wątpliwości, iż możliwość skorzystania przez dziennikarza z przejścia na emeryturę z ukończeniem 60 lat życia jest równoznaczne z nabyciem prawa do emerytury wcześniejszej, a jednocześnie stanowi ona dla niego rodzaj szczególnego przywileju. Zasadnicze znaczenie ma tu przy tym sama istota ustanowionego rozwiązania prawnego, a więc to, czy przewiduje ono możliwość wcześniejszego nabycia prawa do emerytury niż to wynika z reguły ogólnej (emerytury uzyskiwanej w "normalnym" trybie), jak również okoliczność, czy oznacza ona dla pracownika rodzaj przywileju, nie zaś to, czy w przepisach ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o z.e.p. w danym przypadku ustawodawca posłużył się akurat określeniem "wcześniejsze przejście na emeryturę". Zaznaczyć tu przy tym należy, że w wytycznych Sądu Najwyższego z 1985 r. mowa jest o "wcześniejszej emeryturze", co nie odpowiada ściśle ustawowemu określeniu (art. 27 ust. 2a, 3 i 4 ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o z.e.p.) "wcześniejsze przechodzenie na emeryturę" i może pośrednio świadczyć o tym, iż w istocie idzie o wszelkie przypadki polegające na uprzywilejowaniu pracownika w zakresie możliwości otrzymania "wcześniejszej emerytury", a nie tylko te, które w ustawie emerytalnej związane zostały z pojęciem "zasad wcześniejszego przechodzenia na emeryturę". Nie ulega wątpliwości, że emerytura uzyskiwana przez dziennikarza, przy spełnieniu dodatkowego warunku w zakresie przepracowania określonego czasu w zawodzie dziennikarskim, po ukończeniu 60 lat życia jest "emeryturą wcześniejszą", jakkolwiek nie przyznawaną na podstawie art. 27 ust. 2a, 3 i 4 ustawy z 14 grudnia 1982 r. o p.z.e. i w tym sensie nie jest to emerytura

przysługująca według "zasad wcześniejszego przechodzenia na emeryturę".

Dokładniejsza analiza przepisów ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o z.e.p. wskazuje ponadto, że łączenie pojęcia "zasad wcześniejszego przechodzenia na emeryturę" tylko z jej przepisami art. 27 ust. 3 i 4 (a także 2a) i utrzymywanie na tej podstawie, iż czym innym jest prawo do wcześniejszej emerytury, a czym innym prawo do emerytury w niższym wymiarze wieku, nie jest uprawnione nawet wtedy, gdy się ograniczyć jedynie do wykładni ściśle językowej. W myśl bowiem art. 27 ust. 3 tej ustawy Rada Ministrów może określić zasady wcześniejszego przechodzenia na emeryturę "na warunkach innych niż ustalone w ustawie". Oznacza to tym samym, że ustawa o z.e.p. bezpośrednio w swej treści zawiera regulacje określające zasady wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, a przewidziana w tym przepisie delegacja ustawowa ma na celu jedynie rozszerzenie kręgu tych przypadków. Zaznaczyć przy tym trzeba, że zwrot "zasady wcześniejszego przechodzenia na emeryturę na warunkach innych niż ustalone w ustawie" nie może być rozumiany w ten sposób, iż idzie o inne warunki ustalania emerytury, niż te, które zawarte są w ustawie z dnia 14 grudnia 1982 r. o z.e.p., skoro w art. 27 ust. 4 ustawodawca posługuje się terminem "przepisy określające zasady wcześniejszego przechodzenia na emeryturę" z pominięciem dodatku "na warunkach innych niż ustalone w ustawie". Prowadzi to do wniosku, że za przepis określający zasady wcześniejszego przechodzenia na emeryturę bezpośrednio zamieszczony w ustawie o z.e.p. należy dla przykładu uznać regulację z art. 27 ust. 1 tej ustawy, w myśl której pracownik (mężczyzna) może przejść na emeryturę po osiągnięciu wieku 60 lat, jeżeli ma 25-letni okres zatrudnienia i zaliczony został do I lub II grupy inwalidztwa. Jest to regulacja ustanawiająca zasady wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, a jednocześnie mamy tu do czynienia z prawem do emerytury "w niższym wymiarze wieku". Potwierdza to jedynie wniosek, iż nie można przywiązywać nadmiernej wagi do tego, jakich słów ustawodawca używa w ustawie z dnia 14 grudnia 1982 r. o z.e.p. dla określenia unormowań prawnych, których istota sprowadza się do ustanowienia prawa do wcześniejszej emerytury.

Przewidziana w art. 39 k.p. ochrona pracownika przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a w konsekwencji także wynikająca, między innymi z art. 40 § 2 k.p., możliwość dokonania tej czynności prawnej jako spełniającej wymagania istnienia dla niej uzasadnienia (koniecznej i wystarczającej przyczyny), związane zostały z

pojęciem wieku emerytalnego. W okresie poprzedzającym jego osiągnięcie (w okresie dwuletnim poprzedzającym osiągnięcie tego wieku) wypowiedzenie umowy o pracę nie jest dozwolone, jednocześnie jednak wraz z jego osiągnięciem nie tylko odpada ochrona przewidziana w art. 39 k.p., ale samo osiągnięcie tego wieku jest uznane za przyczynę, która może stanowić wystarczającą podstawę wypowiedzenia umowy o pracę. Tak rozumiana ochrona przed wypowiedzeniem oraz możliwość dokonania tej czynności nie zostały związane bezpośrednio z uzyskaniem prawa do emerytury, a jedynie z osiągnięciem określonego wieku (emerytalnego), który w przepisie art. 39 i 40 § 2 k.p. został wyraźnie wyeksponowany, co trudno uznać za przypadkowy zbieg okoliczności. Szczególnie wyraźnie wynika to z art. 40 § 2 k.p. stanowiącego, że przepisów art. 38 nie stosuje się w razie osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego, z którego można wyprowadzić pośrednio wniosek, iż osiągnięcie wieku emerytalnego nie tylko zwalnia zakład pracy z konieczności zawiadamiania zakładowej organizacji związkowej o przyczynie wypowiedzenia umowy o pracę. lecz jednocześnie stanowi samo przez się wystarczające uzasadnienie wypowiedzenia. Z przepisu tego wynika jednocześnie, że pracownik osiąga wiek emerytalny (uzasadniający zastosowanie tego przepisu) tylko jeden raz oraz, że nie jest to wiek "ruchomy" w tym znaczeniu, iż jest on uzależniony od tego, czy dany pracownik nabył prawo do emerytury czy nie. W myśl § 13 rozporządzenia z 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego oraz wzrostu emerytur i rent inwalidzkich dla pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, dziennikarz zatrudniony w redakcji dziennika (w redakcjach czasopism, w radiu, telewizji oraz w agencjach prasowych, informacyjnych, publicystycznych albo fotograficznych), objęty układem zbiorowym pracy dziennikarzy, nabywa prawo do emerytury jeżeli spełnia łącznie następujące warunki: (1.) osiągnął wiek emerytalny wynoszący 60 lat (mężczyzna) w czasie wykonywania pracy dziennikarskiej i (2.) ma wymagany okres zatrudnienia, (3.) w tym co najmniej 15 lat pracy dziennikarskiej. Stosowanie tego przepisu przy założeniu, iż wiekiem emerytalnym dla dziennikarza jest 60 lat bez uwzględnienia drugiego warunku oznaczałoby, iż można by mu wypowiedzieć stosunek pracy także przed nabyciem przez niego prawa do emerytury, co z uwagi na okoliczność, iż celem regulacji jest stworzenie mu sytuacji korzystniejszej, jest nie do przyjęcia. Uznanie zaś, że wypowiedzenie

jest możliwe i uzasadnione po przekroczeniu 60 lat dopiero wraz ze spełnieniem się drugiego warunku, w tym zwłaszcza wymagania 15 lat pracy dziennikarskiej, prowadzi do tego, że podstawą wypowiedzenia w gruncie rzeczy staje się uzyskanie prawa do emerytury, a nie osiągnięcie wieku emerytalnego, co jednakże pozostaje w ewidentnej kolizji z brzmieniem art. 40 § 2 k.p.

Prowadzi to ponadto do tego, iż tak rozumiany "wiek emerytalny" staje się kategorią "ruchomą" i relatywną, co oznacza wprowadzenie do unormowań w zakresie przesłanek wypowiedzenia umowy o pracę stanu niepewności, który niepodobna zaakceptować.

Należy też zwrócić uwagę, że w ustawie z dnia 14 grudnia 1982 r. o z.e.p., która ma tu decydujące znaczenie, "wiek emerytalny" (jako termin ustawowy) pojawia się w art. 26 (także w art. 27) i ustalony został na 65 lat dla mężczyzny (60 lat dla kobiety). Natomiast wieku, który z mocy delegacji ustawowej ustalany jest w akcie wykonawczym, nie określa się mianem "wieku emerytalnego", lecz mówi się o nim jako o "wieku niższym niż to wynika z art. 26 ust. 1 pkt 1" ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o z.e.p. Inna terminologia została zastosowana w rozporządzeniu z dnia 7 lutego 1983 r., gdzie w kontekście wieku ustalonego na 55 (kobiety) i 60 lat (mężczyźni) używa się określenia "wiek emerytalny", lecz nie ma to większego znaczenia z punktu widzenia terminologii ustawy emerytalnej, a ponadto pojawia się pytanie, czy jest to dopuszczalne, gdyż akt wykonawczy koliduje w tym zakresie z terminologią ustawową. Ściśle więc biorąc - mając na uwadze wnioski wpływające jedynie z wykładni językowej przytoczonych przepisów ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o z.e.p. - należy dojść do wniosku, że wiekiem emerytalnym, także dla dziennikarza, jest 65 lat, natomiast wiek lat 60 jest w jego wypadku "wiekiem niższym od wieku emerytalnego", który - przy spełnieniu pozostałego warunku - stanowi przesłankę nabycia przez niego wcześniejszej emerytury. Oznacza to tym samym, że zarówno przesłanki językowo-logiczne, jak i względy odwołujące się do wykładni typu systemowego, funkcjonalnego i aksjologicznego, a także dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego, wyraźnie przemawiają przeciwko pogładowi Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, że wiek emerytalny dziennikarza, o którym mowa w art. 40 § 2 k.p., jak również w art. 39 k.p., wynosi 60, a nie 65 lat.

Jako zasadny uznać należy także drugi zarzut podniesiony w rewizji nadzwyczajnej.

czajnej Ministra Sprawiedliwości dotyczący tego, że powód nie był objęty układem zbiorowym pracy dla dziennikarzy. Sąd Najwyższy w niniejszym składzie podziela w pełni stanowisko wyrażone w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 1993 r., I PZP 65/92, w myśl której postanowienia układu zbiorowego pracy obowiązującego w przejmowanym zakładzie pracy, nie wiążą pracodawcy przejmującego zakład lub jego część, jeżeli nie jest on podmiotem reprezentowanym przez stronę tego układu. Pracodawcę takiego wiążą natomiast warunki indywidualnych umów o pracę wynikające z układu zbiorowego pracy obowiązującego w przejmowanym zakładzie. Z przepisu § 13 rozporządzenia z dnia 7 lutego 1983 r. wynika, że prawo dziennikarza do wcześniejszej emerytury uzależnione jest od tego, by zatrudniony był on w redakcji objętej układem zbiorowym pracy dziennikarzy. Układ ten nie miał zastosowania do powoda w chwili rozwiązywania z nim stosunku pracy, gdyż z uwagi na podjęcie przez niego pracy w nowym zakładzie pracy, tj. "Ż.P." Spółki z o.o., znalazł się on u pracodawcy, o którym nie da się powiedzieć, iż jest on podmiotem reprezentowanym przez strony układu zbiorowego pracy dziennikarzy, a mianowicie, że w jego imieniu i także niejako na jego rzecz układ zbiorowy pracy był swego czasu (1989 r.) zawierany przez Przewodniczącego Komitetu do Spraw Radia i Telewizji "Polskie Radio i Telewizja" oraz Zarząd Robotniczej Spółdzielni Wydawniczej "Prasa-Książka-Ruch". W konsekwencji też należy uznać, iż powód nie spełniał warunków przewidzianych w § 13 wspomnianego rozporządzenia, a wobec tego nie było też podstaw do uznania, iż w ogóle mógł on korzystać z przywileju przejścia na emeryturę w wieku 60 lat, a tym samym, iż w jego przypadku był to jego "normalny" wiek emerytalny, tj. wiek, o którym mowa w art. 40 § 2 k.p. (a także w art. 39 k.p.). Powołanie się w § 13 rozporządzenia z dnia 7 lutego 1983 r. na układ zbiorowy pracy dla dziennikarzy nie oznacza przy tym, że w ten sposób problematyka wcześniejszych emerytur dziennikarzy stała się materią układową i w konsekwencji - jako taka - w myśl ustaleń zawartych w wymienionej wyżej uchwale SN z 25 marca 1993 r. łączyć powinna się z koniecznością dokonywania wypowiedzeń zmieniających, mimo tego iż w następstwie zmian natury organizacyjnej (przejęcia części lub całości zakładu pracy) układ zbiorowy pracy dziennikarzy nie ma mocy wiążącej u nowego pracodawcy. Odwołanie się przez pracodawcę w tym przepisie do układu zbiorowego pracy dla dziennikarzy ma bowiem na celu jedynie wyznaczenie zakresu podmioto-

wego uprawnienia do wcześniejszej emerytury, natomiast nie ustanawia - i nie może ustanawiać - zasady, że o korzystaniu przez dziennikarzy z tego uprawnienia oraz o sposobie jego ukształtowania mają rozstrzygać układy zbiorowe pracy zawierane dla dziennikarzy.

Kierując się powyżej wskazanymi przesłankami i przyjętym na ich tle rozumowaniem, Sąd Najwyższy na podstawie art. 422 § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====