



Sygn. akt II PK 119/07

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 8 stycznia 2008 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Krystyna Bednarczyk (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Roman Kuczyński

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa T. P.

przeciwko PKP "CARGO" S.A. Zakładowi Taboru w W.

o odszkodowanie i odprawę pieniężną,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 8 stycznia 2008 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w W. z dnia 4 stycznia 2007 r.,

**1. uchyla zaskarżony wyrok w punkcie I w części oddalającej powództwo o zapłatę 9.726,90 zł z tytułu odprawy i w tym zakresie oddala apelację.**

**2. uchyla zaskarżony wyrok w części orzekającej o kosztach postępowania (pkt II i III) i znosi wzajemnie między stronami koszty postępowania za obie instancje.**

**3. oddala skargę kasacyjną w pozostałej części.**

#### **4. znosi wzajemnie między stronami koszty postępowania kasacyjnego**

### **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z dnia 29 września 2006 r. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w Ś. zasądził od pozwanej PKP CARGO S.A. Zakładu Taboru Kolejowego na rzecz powódki T. P. kwotę 19.453,80 zł, umorzył postępowanie w pozostałym zakresie i zasądził od pozwanej na rzecz powódki koszty postępowania. Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanej na stanowisku radcy prawnego od dnia 1 września 1974 r. Ostatnie wynagrodzenie miesięczne wynosiło 3.242,30 zł. Pismem z dnia 23 marca 2006 r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę wskazując jako przyczynę wypowiedzenia nabycie przez powódkę uprawnień emerytalnych na podstawie art. 40 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz. U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353 ze zm.). Postępowanie dowodowe wykazało, że wskazana przyczyna była nieprawdziwa. Powódka spełniła warunki do nabycia prawa do emerytury kolejowej, jednak nie korzystała ze świadczeń z tego tytułu. Prawdziwą przyczyną wypowiedzenia była trudna sytuacja ekonomiczna pozwanej. Plan wynagrodzeń został znacznie przekroczony i w związku z tym pozwana od 1 stycznia 2006 r. sukcesywnie zmniejszała zatrudnienie rozwiązując z pracownikami umowy o pracę z różnych przyczyn nie dotyczących pracodawcy. Zmniejszenie zatrudnienia nastąpiło także na stanowiskach radców prawnych i na miejsce powódki nikt nie został zatrudniony. Zdaniem Sądu zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych było wyłączną przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę. W związku z tym powódce przysługuje odszkodowanie w kwocie 9.726,90 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz odprawa w kwocie 9.726,90 zł z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Po rozpoznaniu apelacji pozwanej Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 4 stycznia 2007 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo, zasądził od powódki na rzecz pozwanej

973 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej za apelację i nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego. Sąd Okręgowy uznał, że nie ma podstaw do przyjęcia, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło z przyczyn określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), Żadne dowody nie pozwalają na przyjęcie zasadności twierdzenia, że kondycja finansowa pozwanej spółki była zła. Mimo przekroczenia planu wynagrodzeń pozwana nie dokonała redukcji zatrudnienia z tej przyczyny. Wskazanie przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia umowy – nabycie przez powódkę uprawnień emerytalnych na podstawie art. 40 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych – odpowiada zasadom określonym w art. 30 § 3 i § 4 k.p. Przyczyna ta jest w ocenie Sądu Okręgowego nakreślona w sposób konkretny i precyzyjny, a przy tym ma charakter rzeczywisty. Wprawdzie pracownik nie ma obowiązku przejścia na emeryturę i do niego należy wybór między kontynuowaniem zatrudnienia a statusem emeryta, jednakże nie można odmówić pracodawcy prawa do decydowania o dalszej dla niego przydatności pracownika, który – aczkolwiek jedynie formalnie – utracił zdolność do wykonywania pracy. Wypowiedzenie z powodu nabycia przez pracownika prawa do emerytury jest uzasadnione i stanowi zwykłą przyczynę wypowiedzenia a przy tym nie dyskryminuje tego pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 1999 r., I PKN 31/99 - OSNAP i US 2000 nr 13, poz. 505). Nie tyle bowiem osiągnięcie wieku emerytalnego jest przyczyną rozwiązania stosunku pracy ale fakt, że po osiągnięciu tego wieku pracownik pozyskuje inne, poza zatrudnieniem źródło stałego dochodu. Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że osiągnięcie wieku emerytalnego, nie tylko zwykłego, powszechnego i szczególnego, ale w pewnych okolicznościach nawet wcześniejszego, stanowi usprawiedliwioną społecznie przyczynę rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę (wyrok z dnia 26 września 2005 r., II PK 19/05 – OSNP 2006 nr 15-16, poz.236 i wyrok z dnia 4 listopada 2004 r., I PK 7/04 OSNP 2005 nr 12, poz. 71). Dostateczność uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę, w tym również ocena podanej przez pracodawcę przyczyny pod kątem jej rzeczywistości, nie powinna być dokonywana w oderwaniu od okoliczności konkretnego przypadku. Na uwagę zasługuje przy tym

okoliczność, iż w sytuacji wysokich wskaźników bezrobocia i dużej liczby osób poszukujących pracy i niemających żadnych źródeł utrzymania dla siebie i swoich rodzin, nie można powiedzieć, że dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę umotywowanego osiągnięciem wieku emerytalnego połączonym z uzyskaniem prawa do emerytury jest nieuzasadnione. Za takie mogłoby być uznane wyłącznie wypowiedzenie dokonane jedynie z powodu osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego. Sam wiek pracownika nie jest jedyną okolicznością uzasadniającą wypowiedzenie lecz występujące łącznie dwie przesłanki: wiek emerytalny i prawo do emerytury. Taka sytuacja wystąpiła w rozpoznawanej sprawie. Powódka nabyła bowiem uprawnienia emerytalne i okoliczność ta stanowiła wyłączną przyczynę rozwiązania z nią umowy o pracę w ramach realizowanej przez pozwaną polityki kadrowej.

Od tego wyroku powódka wniosła skargę kasacyjną, którą oparła na obu podstawach wymienionych w art. 398<sup>3</sup> § 1 k.p.c. Jako pierwszą podstawę wskazała naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie: „a) art. 379 pkt 4 k.p.c. w związku z art. 51 k.p.c. w związku z art. 49 k.p.c. poprzez orzekanie w sprawie w Sądzie drugiej instancji sędziego wyłączanego z mocy ustawy, b) art. 386 § 1 k.p.c. poprzez uwzględnienie apelacji pozwanego mimo jej bezzasadności, c) art. 385 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie, mimo iż apelacja pozwanego jest w całości bezzasadna”. Uzasadniając zarzut nieważności postępowania pozwana podniosła, że w składzie orzekającym w drugiej instancji uczestniczył delegowany sędzia sądu rejonowego, do którego został wniesiony pozew w niniejszej sprawie jako sądu właściwego miejscowo. Wszyscy sędziowie tego sądu złożyli wnioski o wyłączenie ze sprawy z powodu istnienia z powódką stosunku osobistego mogącego wywoływać wątpliwości co do ich bezstronności. Wnioski te nie zostały rozpoznane a sprawa została przekazana do rozpoznania innemu sądowi rejonowemu. Przedstawiony we wniosku o wyłączenie stan rzeczy nie uległ zmianie do chwili orzekania sądu drugiej instancji, zatem w ocenie skarżącej zaskarżony wyrok został wydany w warunkach nieważności postępowania.

Drugą podstawą skargi jest naruszenie prawa materialnego „polegające na wadliwej wykładni art. 10 w związku z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o

szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wskutek błędnego uznania, że stosowanie przepisów tej ustawy możliwe jest wyłącznie przy złej sytuacji ekonomicznej podmiotu dokonującego wypowiedzenia umowy o pracę, oraz że przepisów ustawy nie stosuje się wobec pracowników, którzy uzyskali uprawnienia do świadczenia emerytalnego. Wskutek wadliwej wykładni Sąd drugiej instancji nie zastosował w sprawie wymienionych wyżej przepisów, gdyby natomiast wykładnia była prawidłowa, to jest w kierunku stosowania wymienionej ustawy zawsze gdy pracodawca podejmuje działania w kierunku zmniejszenia zatrudnienia i w stosunku do wszystkich pracowników, których zwolnienie dotyka, bez wyłączenia pracowników, którzy spełniają warunki do uzyskania świadczeń emerytalnych, to sąd ten zastosowałby wskazane przepisy, gdyż takie ograniczenie z jej literalnego brzmienia nie wynika i powinien je zastosować oraz naruszenie polegające na wadliwej wykładni przepisu art. 30 § 3 i 4 kodeksu pracy wskutek błędnego uznania za nienaruszające wskazanego przepisu przedstawione powódce na piśmie wypowiedzenie umowy o pracę ze wskazaniem nabycia praw emerytalnych jako samoistnej przyczyny, pomimo tego, że zdarzenie prawne wystąpiło w czasie odległym od rozwiązania umowy o pracę, przez co straciło aktualność i tym samym nie posiadało już przymiotu rzeczywistej przyczyny, gdy jednocześnie przy wręczaniu wypowiedzenia dyrektor zakładu podał powódce do wiadomości w formie oświadczenia ustnego, że przyczyna dokonanego powódce wypowiedzenia leży w planowym zmniejszeniu zatrudnienia w związku z wprowadzeniem w zakładzie ograniczenia planu wynagrodzeń na rok 2006 rzędu 3.719.000 zł. Gdyby wykładnia była prawidłowa sąd stwierdzając wadliwość dokonanej czynności strony pozwanej, jako że oświadczenie pisemne o wypowiedzeniu nie zawierało wskazanej przyczyny rzeczywistej, którą tylko przedstawił ustnie dyrektor zakładu jednocześnie z doręczeniem stronie powodowej wypowiedzenia Sąd drugiej instancji zastosowałby przepisy art. 38 § 1 k.p. oraz art. 45 k.p. w związku z art. 47 k.p. i oddaliłby apelację”. W uzasadnieniu tej podstawy powódka podniosła, że „Sąd drugiej instancji orzekał z pominięciem ustalonego orzecznictwa Sadu Najwyższego, gdzie Sąd wypowiadał się w jakich granicach istnieje możliwość uznania złożenia skutecznego oświadczenia woli pracodawcy wskutek upływu

czasu od wystąpienia zdarzenia wskazanego za przyczynę wypowiedzenia (v. pkt XIII uchwały całej Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. zawierającej wytyczne dotyczące wykładni art. 45 i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, III CZP 10/85, OSNCP nr 11, poz. 164). Powódka świadczyła pracę i stan taki trwał przez okres jednego roku, świadczyłaby pracę nadal gdyby w zakładzie nie został ograniczony fundusz płac”. Brak jest usprawiedliwienia do wyłączenia spod reguł obowiązujących przy wypowiedaniu umów o pracę tych pracowników, którzy spełnili warunki do uzyskania świadczenia emerytalnego. Jest nie do przyjęcia, aby pracodawca bezkarnie kierował wypowiedzenia wobec tych pracowników bez skutków finansowych podczas gdy w stosunku do pozostałych pracowników wypowiedzenie skutkowałoby obowiązkiem wypłaty świadczeń określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Jako kolejną podstawę skargi skarżąca wskazała „naruszenie art. 35 w związku z art. 149 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych poprzez zasądzenie od powódki tytułem zwrotu opłaty od apelacji kwoty wyliczonej jako opłaty stosunkowej zamiast opłaty podstawowej w sprawie, która została wszczęta po wejściu w życie ustawy z dnia 28 lipca 2005 r.”

W związku z tymi zarzutami powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku ze zniesieniem postępowania i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania ewentualnie o uchylenie tego wyroku i oddalenie apelacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje. Nie jest uzasadniony zarzut nieważności postępowania. Przepis art. 379 pkt 4 k.p.c. stanowi, że nieważność postępowania zachodzi, jeżeli skład sądu orzekającego był sprzeczny z przepisami prawa albo jeżeli w rozpoznaniu sprawy brał udział sędzia wyłączony z mocy ustawy. Wyłączenie sędziego z mocy ustawy reguluje przepis art.48 § 1 i § 3 k.p.c., w którym wymienione są w sposób wyczerpujący przypadki wyłączenia sędziego. Skarżąca nie powołuje się na żadną z sytuacji wymienionych w tym przepisie lecz powołuje się na przepis art. 49 k.p.c., na podstawie którego sędzia może być

wyłączony na mocy postanowienia sądu wydanego na żądanie sędziego lub na wniosek strony, jeżeli zachodzi z jedną ze stron stosunek osobisty tego rodzaju, że mógłby wywołać wątpliwości co do bezstronności sędziego. Orzekanie w sprawie sędziego, który został z niej wyłączony mocą postanowienia sądu nie powoduje nieważności postępowania na podstawie art. 379 pkt 4 k.p.c., gdyż w przepisie jest mowa jedynie o orzekaniu sędziego wyłączonego z mocy ustawy. Skarżąca nie powołuje się zresztą na to, że orzeczeniem sądu jeden z sędziów został wyłączony od orzekania w niniejszej sprawie. Powołuje się jedynie na wniosek sędziego złożony w trybie art. 51 k.p.c. Nierozpoznanie wniosku sędziego o jego wyłączenie jest niewątpliwie naruszeniem przepisów art. 49, 51 i 52 k.p.c., jednak nie powoduje nieważności postępowania. Uchybienie to mogłoby być podstawą skargi kasacyjnej, jeżeli wpłynęłoby na wynik sprawy. Skarżąca nie uzasadniła w żaden sposób wpływu na wynik sprawy udziału w jej rozpoznawaniu sędziego delegowanego, którego dotyczył wniosek o wyłączenie złożony w innym sądzie.

Nieuzasadnione są również pozostałe zarzuty naruszenia przepisów postępowania. Przepisy art. 385 k.p.c. i art. 386 k.p.c. określają treść orzeczenia sądu drugiej instancji wydanego w wyniku rozpoznania apelacji. Jeżeli sąd ten uzna apelację za bezzasadną oddala ją na podstawie art. 385 k.p.c. a jeżeli uzna, że apelacja zasługuje na uwzględnienie orzeka reformatoryjnie na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. lub kasatoryjnie na podstawie art. 386 § 2, § 3 lub § 4 k.p.c. W niniejszej sprawie Sąd Okręgowy, uznając apelację za uzasadnioną w całości, prawidłowo zastosował przepis art. 386 § 1 k.p.c. zmieniając wyrok Sądu pierwszej instancji i orzekając co do istoty sprawy. Jeżeli stan sprawy nie dawał podstawy do uwzględnienia apelacji, prawidłowość orzeczenia nie może być kwestionowana zarzutem naruszenia art. 386 § 1 k.p.c. lecz zarzutami dotyczącymi nieprawidłowości w wykładni lub stosowaniu prawa materialnego albo wadliwości postępowania poprzedzającego wydanie orzeczenia. W tym przypadku wobec bezzasadności zarzutu nieważności postępowania skarga kasacyjna może być rozpoznawana tylko w granicach drugiej jej podstawy, to jest naruszenia prawa materialnego.

Przedmiotem sprawy są dwa roszczenia powódki, które zostały uwzględnione przez Sąd pierwszej instancji. Pierwsze z nich – o odszkodowanie –

oparte jest na podstawie art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym orzeka się stosowanie do żądania pracownika o przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Drugie roszczenie – o odprawę – oparte jest na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z którym pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na zasadach określonych w tej ustawie.

W zakresie pierwszego z tych roszczeń Sąd Okręgowy nie dopatrył się ani naruszenia prawa ani bezzasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę, a więc nie znalazł podstaw do zastosowania art. 45 § 1 k.p. W skardze kasacyjnej nie przytoczono jako jej podstawy naruszenia tego przepisu przez jego błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie. Zarzut niezastosowania tego przepisu został sformułowany jedynie pośrednio przez zarzut naruszenia dwóch przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę – art. 30 § 3 i § 4 k.p. Uznanie słuszności tego zarzutu prowadziłoby zdaniem skarżącej do stwierdzenia niezgodności z prawem wypowiedzenia i w konsekwencji do zastosowania art. 45 k.p. W zakresie żądania odszkodowania skarga kasacyjna może być rozpoznana tylko w granicach ewentualnego naruszenia przepisów wskazanych przy przytoczeniu podstaw kasacyjnych. Zarzuty w tym zakresie są nieuzasadnione. Przepisy art. 30 § 3 i § 4 k.p. określają wymagania formalne, które muszą być zachowane przy wypowiedzaniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia. Pierwszy z tych przepisów wymaga formy pisemnej i jego naruszenie występuje tylko wówczas, gdy forma ta nie została zachowana. W tym przypadku nie jest kwestionowany fakt, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę zostało dokonane na piśmie. Drugi przepis dotyczy treści pisma i stanowi, że w piśmie powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy. Jego naruszenie ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, a także wówczas, gdy wskazanie przyczyny nie spełnia wymagania tego przepisu. Określenie przyczyny w sposób ogólny, nieodnoszący się do konkretnych faktów, zdarzeń, czy okoliczności, uważa się za brak wskazania



przyczyny. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że przyczyna musi być sprecyzowana w sposób konkretny i zrozumiały dla pracownika (wyroki z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAP i US 2001 nr 11, poz. 373 i z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAP i US 2001 nr 20, poz. 618). Skonkretyzowanie przyczyny jest konieczne, gdyż w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę dokonywana jest ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r. I PKN 434/98, OSNAP i US 1999 nr 21, poz. 688). Zarówno wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę jak i skonkretyzowanie tej przyczyny są wymaganiami formalnymi. Pracodawca musi wskazać przyczynę, która w jego przekonaniu uzasadnia wypowiedzenie umowy, natomiast zasadność tej przyczyny w sensie obiektywnym nie jest kwestią formalną objętą regulacją przepisu. W wyroku z dnia 24 marca 1999.03.24, I PKN 673/98 (Monitor Prawniczy 1999 nr 12, poz. 9) Sąd Najwyższy stwierdził, że przepis art. 30 § 4 k.p. dotyczy formalnego wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, a nie jej rzeczywistego występowania i oceny, czy jest przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie (art. 45 § 1 k.p.). Podobnie w wyroku z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00 (OSNAP i US 2003 nr 3, poz. 65) Sąd Najwyższy uznał, że w Kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4), a jej zasadnością (art. 45 § 1). Oznacza to, że wypowiedzenie dokonane bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważane jest za dokonane z naruszeniem prawa natomiast wypowiedzenie wskazujące konkretną przyczynę, która została uznana za bezzasadną, uważane jest za nieuzasadnione. Bezzasadność przyczyny ma miejsce wówczas, gdy opisane fakty lub zdarzenia nie zostały udowodnione i przyczyna okazała się nieprawdziwa, a także wówczas, gdy przyczyna jest prawdziwa ale nie może być podstawą rozwiązania stosunku pracy (na przykład przewinienie przypisywane pracownikowi jest błahe lub przyczyna nie ma związku ze stosunkiem pracy albo ma charakter dyskryminujący pracownika). W oświadczeniu skierowanym do powódki przyczyna uzasadniająca zdaniem pozwanej wypowiedzenie umowy o pracę – nabycie przez powódkę uprawnień emerytalnych – została sformułowana w sposób konkretny i zrozumiały. Wymagania formalne określone w art. 30 § 4 k.p. zostały więc spełnione i nie

można uznać, że wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów. Kwestia, czy wypowiedzenie umowy o pracę z takiej przyczyny można uznać za uzasadnione, nie jest objęta podstawami skargi kasacyjnej i dlatego nie podlega ocenie przy jej rozpoznawaniu. W zakresie żądania odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę skarga kasacyjna nie mogła więc zostać uwzględniona.

Słuszny jest natomiast zarzut błędnej wykładni art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Na podstawie tego przepisu w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy, stosuje się odpowiednio między innymi przepis art. 8 tej ustawy, który gwarantuje zwolnionemu pracownikowi prawo do odprawy. Z treści art. 10 nie można wyprowadzić wniosku, że jego zastosowanie uzależnione jest od kondycji finansowej pracodawcy wymuszającej ograniczenie zatrudnienia. W przeciwieństwie do regulacji obowiązującej przed dniem wejścia w życie tej ustawy, przepis art. 1 ust. 1 nie wymaga zmniejszenia po stronie pracodawcy zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub zmian organizacyjnych czy technologicznych. Mowa jest jedynie o konieczności rozwiązania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Do zastosowania art. 1 i art. 10 wystarczające jest, aby przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie dotyczyły pracowników, nie muszą one natomiast leżeć po stronie pracodawcy. Dlatego stwierdzenie Sądu Okręgowego, że kondycja finansowa strony pozwanej nie była zła, nie jest argumentem przemawiającym przeciw stosowaniu przepisów ustawy.

Przepis art. 10 ust. 1 wymaga jedynie tego, aby przyczyna niedotycząca pracownika była wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy. W przypadku wypowiedzenia dokonanego powódce warunek ten został spełniony. Jak stwierdził Sąd Okręgowy wyłączną przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę w ramach realizowanej przez pozwaną polityki kadrowej było nabycie przez nią uprawnień emerytalnych. Regulacja ustawowa pozwalająca pracownikowi na skorzystanie z uprawnień emerytalnych na szczególnych zasadach – taką

regulację zawiera powołany przez pozwaną przy wskazaniu przyczyny wypowiedzenia przepis art. 40 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych – nie jest okolicznością leżącą po stronie pracownika. Wskazana przez pozwaną przyczyna nie odnosi się ani do wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych ani do jej osoby. Jeżeli pozwana uznała, że jej polityka kadrowa wymaga rozwiązania stosunku pracy z pracownikami, którzy spełnili warunki do nabycia świadczeń emerytalnych, to należy uznać (pomijając zgodność takiej polityki z zasadami współżycia społecznego i zakazem dyskryminacji), że rozwiązanie umowy o pracę następuje z przyczyn niedotyczących pracowników. Powołany przez Sąd Okręgowy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2005 r., II PK 19/05 został wydany w sprawie o podobnym stanie faktycznym, w którym pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazał nabycie przez pracownika uprawnień emerytalnych na takich samych zasadach jak powódka w niniejszej sprawie. Sąd Najwyższy stwierdził, że uzyskanie przez pracownika prawa do emerytury jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 § 1 k.p.), które nie oznacza dyskryminacji pracownika ze względu na wiek (art. 11<sup>3</sup> k.p.). Kwestią, którą w granicach podstaw kasacji Sąd Najwyższy zajmował się w tej sprawie, była zgodność wypowiedzenia z art. 30 § 3 i § 4 k.c. i zachowanie zakazu dyskryminacji określonego w art. 11<sup>3</sup> k.p. Sąd Najwyższy nie dopatrył się naruszenia tych przepisów a odnosząc się do przyczyny wypowiedzenia umowy uznał, że uzasadnia ją prawo pracodawcy do realizowania własnej polityki zatrudnienia i możliwość uzyskania przez pracownika innego źródła dochodu w postaci świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Nie są to przyczyny dotyczące pracownika. Pierwsza z nich leży po stronie pracodawcy a druga dotyczy uregulowań ustawowych pozwalających osobom spełniającym określone warunki na skorzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Również względy społeczne, na które powołuje się Sąd Okręgowy, takie jak wysokie bezrobocie i konieczność otwarcia rynku pracy dla osób niemających dochodów, nie są okolicznościami dotyczącymi pracownika. Wskazane – jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę – spełnienie warunków do uzyskania świadczeń emerytalnych, z których pracownik nie korzysta, nie należy zatem do przyczyn

dotyczących pracownika w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Skoro pozwana wskazała tylko tę jedną przyczynę, należało uznać, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w trybie art. 10 ust. 1 powołanej ustawy. W konsekwencji powódce przysługuje prawo do odprawy pieniężnej na podstawie art. 8 ust. 1 tej ustawy. Uwzględnienie apelacji pozwanej w tym zakresie było wynikiem błędnej wykładni powołanych przepisów.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>16</sup> k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok w części oddalającej powództwo o zasądzenie odprawy i w tym zakresie oddalił apelację oraz uchylił wyrok w części orzekającej o kosztach postępowania i na podstawie art. 100 k.p.c. zniósł wzajemnie koszty postępowania za obie instancje. W związku z orzeczeniem w tej ostatniej kwestii zarzut naruszenia art. 35 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych jest bezprzedmiotowy. W pozostałej części skarga kasacyjna podlega oddaleniu na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. a koszty postępowania kasacyjnego podlegają wzajemnemu zniesieniu na podstawie art. 100 k.p.c.

/tp/