

# Inetta Jędrasik-Jankowska

---

## Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 25 października 1994 r. II URN 32

---

Palestra 39/3-4(447-448), 272-275

---

1995

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

---

---

## ■ Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 25 października 1994 r.

### II URN 32/94

Teza glosowanego wyroku brzmi:

„Z mocy art. 5 ust. 1 ustawy z 19 października 1991 r. o zmianie ustawy o przedsiębiorstwie państwowym „Polskie Koleje Państwowe” (Dz.U. Nr 107, poz. 43), prawo do wcześniejszej emerytury kolejowej zależy od wymaganego okresu zatrudnienia, wynoszącego łącznie z okresami równorzędnymi i zaliczalnymi, co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn, w tym co najmniej 15 lat zatrudnienia na kolei, a także od rozwiązania stosunku pracy w związku ze zmianami organizacyjnymi lub zmniejszeniem zatrudnienia w PKP”.

Mając na uwadze powyższe uwarunkowania Sąd Najwyższy oddalił rewizję nadzwyczajną Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego w sprawie Tadeusza S. przeciwko organowi rentowemu (Dyrekcji Okręgowej Kolei Państwowych w W.) o wcześniejszą emeryturę wobec faktu, że umowa o pracę z zainteresowanym została rozwiązana z powodu długotrwałej choroby (art. 53 k.p.).

Tezy tego wyroku nie można oczywiście podważać. Mimo to do wyroku można mieć zastrzeżenia.

Wnioskodawca domagał się przyznania mu prawa do wcześniejszej emerytury zagwarantowanej ustawą z 19 października 1991 r. o zmianie ustawy o przedsiębiorstwie państwowym „Polskie Koleje Państwowe” (Dz.U. Nr 107, poz. 463) tym pracownikom, którzy mają co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn okresów zatrudnienia, w tym co najmniej 15 lat zatrudnienia na kolei, łącznie z okresami równorzędnymi i zaliczalnymi do okresów zatrudnienia na kolei.

Kolejowy organ rentowy decyzją z 16 października 1992 r. odmówił wnioskodawcy prawa do tej emerytury ze względu na nieosiągnięcie przez niego 40-letniego okresu zatrudnienia. Decyzja organu rentowego została zatwierdzona wyrokiem Sądu Wojewódzkiego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Wyrok ten został utrzymany w mocy przez Sąd Apelacyjny.

Zdaniem organu rentowego i sądów, po wejściu w życie ustawy z 17 października 1991 r. o rewaloryzacji emerytur i rent, o zasadach ustalania emerytur i rent oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 104, poz. 450) stracił moc art. 6 ust. 2 ustawy z 28 kwietnia 1983 r.

o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników kolejowych i ich rodzin (Dz.U. Nr 23, poz. 99), nakazujący do niektórych okresów pracy na kolei stosować przelicznik 14 miesięcy za każdy pełny rok zatrudnienia.

Zastosowanie tego przelicznika pozwoliłoby wnioskodawcy zwiększyć staż pracy o ok. 30 miesięcy. Niezastosowanie zaś sprawiło, że zabrakło mu niecałe 3 miesiące do wymaganego okresu zatrudnienia. W tej sytuacji Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego, zaskarżając oba wyroki, zarzucił sądom rażąco błędną interpretację powoływanych wyżej przepisów. Zdaniem bowiem rewidującego, zmiany wprowadzone do ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników kolejowych przez ustawę tzw. rewaloryzacyjną dotyczą jedynie:

- 1) katalogu okresów uwzględnianych w stażu ubezpieczeniowym,
- 2) kwalifikacji tych okresów tj. wprowadzenia ich podziału na okresy składkowe i nieskładkowe,
- 3) zasad ustalania wysokości świadczeń kolejowych (rent i emerytur).

Zmiany te nie dotyczą natomiast – zdaniem skarżącego – zasad nabycia prawa do renty lub emerytury kolejowej, a w szczególności nie uchylają przepisu dotyczącego stosowania przeliczników stażu pracy na kolei.

Niestety, Sąd Najwyższy nie rozstrzygnął kwestii kto ma rację. Sąd Najwyższy dopatrywał się bowiem braku drugiej przesłanki nabycia prawa do wcześniejszej emerytury i na tej podstawie oddalił rewizję, nie ustosunkowując się już do jej zarzutów.

Jak zaznaczono na wstępie, wyrok z formalnoprawnego punktu widzenia jest jak najbardziej prawidłowy i niewątpliwym błędem rewizji nadzwyczajnej było nieustosunkowanie się do braku drugiej przesłanki. Sądzić należy, że wówczas sprawa przekazana zostałaby do ponownego rozpoznania, celem wyjaśnienia okoliczności rozwiązania stosunku pracy i powodów, dla których organ rentowy nie podnosił tej okoliczności, jako przeszkody w uzyskaniu wcześniejszej emerytury.

Niemniej fakt, że okoliczność ta nie była w dotychczasowym postępowaniu podnoszona już sam przez się nasuwał wątpliwości, co do tego, czy powodem niepowoływania się przez kolejowy organ rentowy także na ten warunek była jego nieznamość, czy raczej założenie, że w istocie przyczyną zwolnienia Tadeusza S. z pracy było przeświadczenie, że mając 40-letni staż pracy skorzysta z uprawnień do wcześniejszej emerytury.

A podstawy do powyższych wątpliwości były – na tle zgromadzonego materiału dowodowego – dosyć wyraźne. Wnioskodawca został bowiem zwolniony z pracy co prawda z powodu upływu okresu pobierania zasiłku chorobowego, ale w okresie kiedy PKP zwalniała

pracowników z przyczyn ekonomicznych. Niewykluczone, że skorzystano z okazji i zastosowano art. 53 k.p. i niewykluczone także, że gdyby nie trudności ekonomiczne i konieczność dokonania zwolnień wśród załogi, Tadeusz S. nie zostałby zwolniony wraz z wyczerpaniem okresu zasiłkowego (art. 53 nie nakazuje zakładowi pracy zwolnienia, ale tylko zezwala na nie).

Można więc założyć, że gdyby Tadeuszowi S. odmówiono prawa do wcześniejszej emerytury powołując się tylko na brak przesłanki wymaganej przez ustawę przyczyny rozwiązania stosunku pracy, to zapewne wygrałby sprawę w sądzie. Nie stałaby temu na przeszkodzie okoliczność, że były podstawy do zastosowania art. 53 k.p., ani nawet stwierdzenie inwalidztwa u zainteresowanego. Zasady współżycia społecznego nakazywałyby bowiem w odniesieniu do pracownika o tak dużym stażu pracy nie stosować art. 53 k.p., ale wypowiedzenie lub porozumienie stron, aby dać mu szansę na przejście na emeryturę. I nie byłoby w tym żadnego nadużycia (pomocy pracownikowi w uzyskaniu nienależnych świadczeń ubezpieczeniowych), ponieważ prawo do emerytury z tytułu 40-letniego stażu pracy, nawet jeśli ma charakter prawa wyjątkowego, to w zbiegu z prawem do renty inwalidzkiej powinno mieć pierwszeństwo. Inaczej mówiąc: okoliczność, że pracownik spełnia warunki do uznania go za inwalidę, nie powinna eliminować go z kręgu osób, które mogą przejść na wcześniejszą emeryturę z przyczyn ekonomicznych.

Poza podstawami do takiego rozumowania wynikającymi z założeń prawa ubezpieczeń społecznych, także dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego daje podstawy do twierdzenia, że jeżeli zakład pracy dokonuje zwolnień z przyczyn ekonomicznych, to zwolnienie (w tym czasie) pracownika – mającego wymagany staż – z innego powodu (na innej podstawie prawnej) jest też zwolnieniem z przyczyn ekonomicznych.

Szkoda zatem, że Sąd Najwyższy wiedząc, że zainteresowany został zwolniony z art. 53 k.p. i że brak przesłanki przyczyn ekonomicznych nie był przez nikogo podnoszony, przeszedł nad tymi wszystkimi wątpliwościami do porządku i oddalił rewizję zamiast – dostrzegając to, co wszyscy przeoczyli – rozpoznać rewizję merytorycznie i po ewentualnym uznaniu zarzutów za słuszne – przekazać sprawę do ponownego rozpatrzenia, celem wyjaśnienia faktu ekonomicznych zwolnień w tym okresie.

Szkoda też, że Sąd Najwyższy – mimo oddalenia rewizji – nie ustosunkował się, chociażby jednym zdaniem, do kwestii dalszego obowiązywania zapisu o przelicznikach stażu pracy na kolei. Jak się bowiem wydaje praktyka, jaka się wytworzyła po wejściu w życie ustawy z 17 października 1991 r. (tzw. rewaloryzacyjnej) jest nieporo-

zumieniem. Rewizja Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego była więc doskonałą okazją do ewentualnego skorygowania tej praktyki.

Merytoryczne ustosunkowanie się Sądu Najwyższego do zarzutów podniesionych w rewizji nadzwyczajnej, niezależnie od ogólnego znaczenia dla praktyki, sprawiłoby także, że sytuacja Tadeusza S. byłaby inna. Jeśli bowiem zakład pracy rzeczywiście zwolnił Tadeusza S. z przyczyn ekonomicznych, to przy „załatwionym” stażu pracy mogłoby dojść do wznowienia postępowania przed organem rentowym i przyznania zainteresowanemu należnej mu wcześniejszej emerytury.

*Inetta Jędrasik-Jankowska*