

Wyrok z dnia 12 marca 1997 r.

II UKN 27/97

Przewodniczący SSN: Maria Mańkowska, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Jerzy Kuźniar.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 marca 1997 r. sprawy z wniosku Towarzystwa Wolnej Wszechnicy Polskiej w W. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddziałowi w W. o zasiłek chorobowy, na skutek kasacji wnioskodawcy od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 15 listopada 1996 r. [...]

u c h y ł zaskarżony wyrok i zmienił poprzedzający go wyrok Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 7 czerwca 1996 r. [...] oraz decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych-II Oddziału w W. z dnia 13 lutego 1996 r. [...], w ten sposób, że ustalił, iż Towarzystwa Wolnej Wszechnicy Polskiej w W. nie było w okresie od dnia 1 marca 1995 r. do dnia 31 grudnia 1995 r. obowiązane do wypłacenia swoim pracownikom wynagrodzenia za czas ich niezdolności do pracy trwającej do 35 dni w ciągu roku kalendarzowego.

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

Zakład Ubezpieczeń Społecznych-II Oddział w W. decyzją z dnia 13 lutego 1996 r. [...] stwierdził, że pracownicy Zarządu Głównego Towarzystwa Wolnej Wszechnicy Polskiej w W. za czas niezdolności do pracy trwającej do 35 dni w ciągu roku kalendarzowego zachowali w okresie od dnia 1 marca 1995 r. do dnia 31 grudnia 1995 r. prawo do wynagrodzenia na podstawie art. 92 KP. Zakład Ubezpieczeń Społecznych uznał, że wprowadzie Towarzystwo zatrudnia pracowników w łącznym wymiarze 3 i 2/3 etatu, lecz pracowników tych jest sześcioro, więc do tej sytuacji nie ma zastosowania art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 3 lutego 1995 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macie-

rzyństwa oraz o zmianie ustawy - kodeks pracy (Dz. U. Nr 16, poz. 77). Powołany przepis stanowi bowiem, że pracownicy zakładów zatrudniających "do 5 pracowników" nie zachowują w okresie od dnia 1 marca 1995 r. do dnia 31 grudnia 1995 r. prawa do wynagrodzenia z art. 92 KP, a za okres niezdolności do pracy z powodu choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną przysługuje im zasiłek chorobowy.

Odwołanie od tej decyzji, złożone przez Towarzystwo w dniu 8 marca 1996 r., oddalił Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 7 czerwca 1996 r. [...] W jego uzasadnieniu Sąd Wojewódzki podał, że sformułowanie art. 6 ust. 1 powołanej wyżej ustawy odnosi się do pracowników, a więc do osób, a nie etatów i żadnego znaczenia dla sprawy nie ma fakt, iż odwołujący się nie jest zakładem produkcyjno-usługowym, tylko stowarzyszeniem społeczno-naukowym.

Powyższe orzeczenie zostało przez Towarzystwo zaskarżone rewizją z dnia 7 października 1996 r., którą Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie oddalił wyrokiem z dnia 15 listopada 1996 r. [...] W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Apelacyjny podkreślił, że interes społeczny wymaga stosowania norm prawnych zgodnie z ich treścią i bez preferencji dla określonych podmiotów. Największy szacunek za społeczną pracę wykonywaną przez członków Towarzystwa, nie zwalnia go od poddania się obowiązującemu prawu, które z obowiązku wypłaty wynagrodzenia za 35 dni niezdolności do pracy zwolniło w okresie od dnia 1 marca 1995 r. do dnia 31 grudnia 1995 r. jedynie pracodawców zatrudniających do pięciu pracowników. Tymczasem Towarzystwo zatrudniało w tym okresie sześć osób. Świadczenia z ubezpieczenia społecznego są zresztą przyznawane osobom, a nie "na etaty", więc gdyby np. wypadkowi przy pracy uległo sześciu pracowników, to wszyscy oni otrzymywaliby odszkodowanie zależne od procentowego uszczerbku na zdrowiu.

W kasacji od tego wyroku, złożonej w dniu 198 grudnia 1996 r., Towarzystwo Wolnej Wszechnicy Polskiej zarzuciło naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie wskazywanego wielokrotnie w pismach procesowych przepisu znowelizowanej ustawy zasiłkowej oraz domagało się "uchylenia" zaskarżonego wyroku. W uzasadnieniu skargi kasacyjnej Towarzystwo powoływało się na swe wszechstronnie motywowane stanowisko, prezentowane przed Są-

dem obu instancji, a zwłaszcza na opinię opracowaną przez członkowski zespół ekspertów. Z opinii tej zdaniem skarżącego wynika jednoznacznie, że ustawodawca chciał w szczególny sposób chronić zakłady małe. O wielkości zakładu pracy decyduje zaś nie tylko liczba zatrudnionych, ale przede wszystkim jego zdolność produkcyjna, mierzona ilością etatów. Na takie intencje pracodawcy wskazuje w przekonaniu skarżącego ustawa z dnia 21 listopada 1996 r. o zmianie ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, która tworzenie zakładowego funduszu socjalnego nakazuje pracodawcom zatrudniającym "powyżej dwudziestu pracowników w przeliczeniu na pełne etaty".

Odpowiadając na kasację w dniu 13 stycznia 1997 r., Zakład Ubezpieczeń Społecznych domagał się jej oddalenia ze względu na "oczywistą bezzasadność" przedstawionej przez skarżącego interpretacji obowiązującego prawa.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Kasacja jest zasadna, choć pismo procesowe, w którym została przedłożona nie w pełni respektuje wymagania z art. 393³ KPC. Dotyczy to wskazania jako podstawy kasacji błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania przepisu znowelizowanej ustawy zasiłkowej, powoływanego wielokrotnie we wcześniejszych pismach procesowych strony skarżącej. W skardze nie ma więc dokładnego oznaczenia wspomnianej ustawy oraz objętego nią przepisu, którego to braku nie usuwa specyficzne "odesłanie" do treści innych pism procesowych strony skarżącej. Kasacja byłaby więc w zasadzie niedopuszczalna i podlegałaby odrzuceniu gdyby nie fakt, że przedmiotem sporu w niniejszej sprawie jest wykładnia jednego tylko przepisu, tj. art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 3 lutego 1995 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa oraz o zmianie ustawy - Kodeks pracy (Dz. U. Nr 16, poz. 77). Poza tym obie strony już na początku sporu przedstawiły szczegółową argumentację swoich stanowisk, do której odniosły się też Sądy obu instancji.

Powołana wyżej ustawa zmieniła art. 92 KP w taki sposób, że z przepisu odsyłającego do odrębnej regulacji prawnej zasiłków chorobowych, uczyniła przepis gwarantujący pracownikowi za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub

odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, trwającej łącznie do 35 dni w roku kalendarzowym, zachowanie prawa do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidywałyby z tego tytułu wyższe wynagrodzenie. Uregulowanie to sprawiło, że z dniem wejścia ustawy w życie, tj. od dnia 1 marca 1995 r., obowiązkiem wypłaty takiego wynagrodzenia zostaliby obarczeni wszyscy pracodawcy, co było korzystne jedynie dla tych spośród nich, którzy wcześniej - jako tzw. uspołecznione zakłady pracy - wypłacali cały zasiłek chorobowy w ciężar środków na wynagrodzenia. Dla pracodawców prywatnych oznaczało, to natomiast podrożenie kosztów pracy, co byłoby szczególnie dotkliwe dla pracodawców prowadzących małe zakłady pracy. Dlatego ustawodawca zdecydował się na objęcie ich w przejściowym okresie od dnia 1 marca 1995 r. do dnia 31 grudnia 1995 r. specjalną ochroną. Zgodnie z art. 6 ust. 1 ustawy polega ona na zwolnieniu pracodawców "zatrudniających do 5 pracowników" z obowiązku wypłaty wynagrodzenia gwarancyjnego i zapewnieniu zatrudnionym w czasie ich niezdolności do pracy prawa do zasiłku chorobowego.

Zakres zastosowania przepisu art. 6 ust. 1 ustawy jest pozornie jednoznaczny, chociaż dotyczy to jedynie sytuacji typowej, za którą należy uznać zatrudnienie "do 5 pracowników" w pełnym wymiarze czasu pracy, a więc na tzw. pełnych etatach. Wątpliwości zaczynają się bowiem w razie stosowania przez danego pracodawcę również, czy wyłącznie zatrudnienia niepełnoetatowego, którego społeczno-ekonomiczna doniosłość jest poza dyskusją. Wystarczy tu tylko wskazać przykładowo na znaczenie takiego zatrudnienia w życiu emerytów i rencistów, czy kobiet opiekujących się małymi dziećmi. W małych zakładach pracy istnieje zresztą często obiektywna potrzeba korzystania jedynie z zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy (np. dla prowadzenia księgowości). Z brzmienia powołanego wyżej przepisu wynikałoby, że pracodawca zatrudniający pięciu pracowników w pełnym wymiarze czasu pracy korzysta ze wspomnianej ochrony, a byłby jej pozbawiony pracodawca zatrudniający np. sześciu pracowników w połowie normy czasu pracy, choć jego potencjalne zdolności w sferze produkcji, czy też świadczenia najszerzej pojętych usług są mniejsze, a więc zasługiwałyby na relatywnie wyższą ochronę. Takich konsekwencji dosłownego rozumienia treści art. 6 ust. 1 ustawy nie sposób jednak przypisać zamierzeniom racjonalnego pracodawcy. Dlatego posługując się funkcjo-

nalną wykładnią tego przepisu należy uznać, że zakres zastosowania wynikającej z niego normy obejmuje zatrudnienie do pięciu pracowników w pełnym wymiarze czasu pracy, jak też zatrudnienie odpowiednio większej liczby pracowników w niepełnej normie czasu pracy.

Z wyżej wskazanych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹⁵ KPC orzekł reformatoryjnie jak w sentencji wyroku.

=====