

Wyrok z dnia 10 marca 1998 r.

II UKN 550/97

Zwolnienie z pracy z przyczyn ekonomicznych jednego pracownika dwuosobowej spółki cywilnej, nie daje podstaw do uznania, że nastąpiło zwolnienie grupowe, o jakim mowa w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.), a tym samym zwolniony pracownik nie może nabyć uprawnień do wcześniejszej emerytury.

Przewodniczący SSN: Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Roman Kuczyński (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 10 marca 1998 r. sprawy z wniosku Danuty B. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych-Oddziałowi w R. o wcześniejszą emeryturę, na skutek kasacji wnioskodawczyni od wyroku Sądu Apelacyjnego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 9 września 1997 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Wyrokiem z dnia 20 maja 1997 r. Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie oddalił odwołanie Danuty B. od decyzji Oddziału ZUS w R., odmawiającej przyznania jej prawa do wcześniejszej emerytury. Sąd Wojewódzki ustalił, że wnioskodawczyni ubiegała się o emeryturę w 1996 r. i decyzją z dnia 12 marca 1996 r. organ rentowy oddalił jej roszczenie z powodu wykazania tylko 34 lat 2 miesięcy i 24 dni zatrudnienia, zamiast 35 lat, wobec czego wnioskodawczyni „do-pracowała brakujący okres w Zakładzie Produkcyjno-Handlowo-Usługowym „A.” spółka cywilna, gdzie była ona jedynym pracownikiem, zatrudnionym na czas okreś-

lony i zwolnionym przed terminem zakończenia umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych, leżących po stronie zakładu pracy - redukcji etatów" (jak to wynika ze świadectwa pracy). W latach 1980-1996 wnioskodawczyni prowadziła gospodarstwo rolne.

Sąd Apelacyjny w Warszawie wyrokiem z dnia 9 września 1994 r. oddalił apelację wnioskodawczyni dzieląc stanowisko Sądu pierwszej instancji.

Kasacja od wyroku Sądu drugiej instancji zarzuca naruszenie art. 33 KP oraz art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) oraz naruszenie przepisów postępowania - art. 223 § 1 KPC przez nierozważenie całego materiału dowodowego, a w szczególności zeznań wnioskodawczyni Danuty B. oraz świadka Julii N.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacja jest oczywiście bezzasadna. Przepis art. 33 KP stanowi, że przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Kasacja powołując naruszenie tego przepisu jako podstawę kasacyjną nie wywodzi, na czym miałyby polegać błędna wykładnia tego przepisu lub jego niewłaściwe zastosowanie. Sąd Apelacyjny w ogóle nie powołał tego przepisu jako podstawy swojego rozstrzygnięcia, zaś Sąd Wojewódzki przypomniał tylko, że wnioskodawczyni posiadała umowę o pracę zawartą na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy, która nie zawierała klauzuli dopuszczającej wcześniejsze wypowiedzenie, przeto jej wypowiedzenie nie było możliwe. Jednakże spór nie dotyczył nieprawidłowości wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony i wypowiedzianej z naruszeniem art. 33 KP, a wnioskodawczyni nie wносиła z tego tytułu o odszkodowanie. Wnioskodawczynię rozwiązanie takiej umowy wyraźnie satysfakcjonowało przy założeniu, że nastąpiło z przyczyn ekonomicznych leżących po stronie zakładu pracy, które to kwestie normują przepisy ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Tymczasem tak organ rentowy, jak i Sądy obu instancji przyjęły, iż rozwiązanie stosunku pracy przez wnioskodawczynię nie nastąpiło w okolicznościach przewidzianych przepisami powołanej wyżej ustawy. Sąd Najwyższy podziela te ustalenia. Nie-

wątpliwie ratio legis uregulowań ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. była ochrona pracowników zagrożonych bezrobociem, wynikającym z zachodzących zmian ekonomicznych w szczególności restrukturyzacji gospodarki i związanych z nią likwidacji niektórych zakładów pracy, bądź zmniejszenie w nich zatrudnienia i zabezpieczenie środków ich egzystencji. Tymczasem wnioskodawczyni, tak przed wejściem w życie ustawy, jak i w szereg lat później (w latach 1980-1996) miała zabezpieczoną egzystencję przez prowadzenie gospodarstwa rolnego i zabezpieczenie takie nadal posiada. Nie można zatem kwestionować poglądów Sądów obu instancji, iż celem ponownego krótkotrwałego zatrudnienia wnioskodawczyni w niewielkim zakładzie pracy prowadzonym przez dwuosobową spółkę cywilną było na celu wyłącznie nabycie uprawnień do wcześniejszej emerytury wobec wykazania w uprzednim postępowaniu rentowym, zakończonym decyzją z dnia 12 marca 1996 r., iż wnioskodawczyni posiada 34 lata 2 miesiące i 24 dni zatrudnienia. W szczególności potwierdza to wymieniona w świadectwie pracy przyczyna rozwiązania stosunku pracy - redukcja etatu. Oczywiście pracownik ma prawo dopracować choćby i jeden dzień do wymaganego okresu zatrudnienia, jeżeli jednak zakład pracy zatrudniający de facto jednego pracownika przeprowadza redukcję etatów” i to w sytuacji, gdy sam będąc spółką cywilną zmienia wspólnika, wykreślając w grudniu 1996 r. i wpisując ponownie do rejestru podmiotów gospodarczych w styczniu 1997 r., to tego rodzaju działania muszą budzić uzasadnione podejrzenie co do zamiaru ominięcia prawa. Nie ta jednak kwestia przesądza o bezzasadności roszczenia wnioskodawczyni. Mianowicie przepis art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. zawiera sformułowanie, iż chodzi o zwolnienie „grupy pracowników”, co w przedmiotowej sprawie nie może mieć miejsca ze względów oczywistych, podobnie jak i zastosowanie art. 10 ust. 1 ustawy, która przewiduje wprowadzenie zwolnienia indywidualne, ale jako wariant rozciągniętego w czasie zwolnienia grupy pracowników. Według uchwały Sądu Najwyższego z dnia 18 października 1994 r., I PZP 43/94 (OSNAPiUS 1995 nr 3 poz. 22) liczebność grupy pracowników, o której mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. ustala się bez uwzględniania pracowników, których umowy o pracę rozwiązują się z upływem czasu, na który były zawarte. Oznacza to, że z tego punktu widzenia osoba wnioskodawczyni nie może być wliczona do stanu zatrudnienia w spółce cywilnej „A.”. W uchwale tej, jak i w uzasadnieniu uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1992 r., I PZP 64/91 (OSNCP 1992 z. 7-8, poz. 120) wyrażony jest też pogląd, iż przepisy ustawy z 28 grudnia 1989 r. nie mają zastosowania do innych

przypadków zmniejszenia zatrudnienia z powodów ekonomicznych niż wypowiedzenie i rozwiązanie umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron (art. 11 ustawy), co oznacza, że do liczby osób zwalnianych w grupie nie wlicza się osób, których stosunek pracy ulega rozwiązaniu bez wypowiedzenia, z upływem terminu, na który umowa była zawarta lub wygasa. Jeżeli zatem odliczyć osobę wnioskodawcy od stanu zatrudnienia osób, które byłyby przewidziane do zwolnienia grupowego z przyczyn ekonomicznych - pojęcie „grupy” stanie się bezprzedmiotowe. Mimo zatem, że zgodnie z art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. możliwe jest rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy z „przyczyn ekonomicznych”, to sytuacja taka jest możliwa tylko wówczas, gdy liczba zatrudnionych w danym zakładzie pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wynosi co najmniej dwie osoby i przekracza liczbę osób zatrudnionych na podstawie umów terminowych. Skoro więc wnioskodawcy była faktycznie jedynym pracownikiem przewidzianym do zwolnienia z „przyczyn ekonomicznych” to brak jest podstaw do uznania że miało miejsce zwolnienie „grupowe”, a tym samym zwolnienie to nie nastąpiło w warunkach uprawniających do nabycia prawa do wcześniejszej emerytury mimo przepracowania wymaganego okresu zatrudnienia.

Na marginesie należy zauważyć, iż to na podmiocie zatrudniającym spoczywa ryzyko ekonomiczne i prowadząc działalność gospodarczą w formie dwuosobowej spółki cywilnej i zatrudnieniu 1-2 pracowników może on i powinien przewidywać obrót i liczbę zamówień oraz opłacalność przedsięwzięcia gospodarczego w celu uniknięcia zbędnego zatrudnienia i zwalniania pracowników przy wykorzystaniu uregulowań prawnych stworzonych dla innych sytuacji ekonomicznych i społecznych.

Dlatego też Sąd Najwyższy nie dopatruje się naruszenia przez Sąd drugiej instancji powołanego w kasacji przepisu art. 5 ust. 5 ustawy z 28 grudnia 1989 r.

Wskazany natomiast w kasacji przepis art. 223 § 1 KPC stanowi, że przewodniczący powinien we właściwej chwili skłaniać strony do pojednania. Sąd Najwyższy nie dopatruje się naruszenia tego przepisu przez nierozważenie całego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Podstawa ta nie została w postępowaniu kasacyjnym skorygowana, a nie jest rzeczą Sądu Najwyższego dociekać, o jaki przepis autorowi kasacji chodziło.

W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy nie znalazł usprawiedliwionych podstaw do uwzględnienia kasacji i w oparciu o art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji wyroku.

=====