

Wyrok z dnia 5 września 1996 r.
II URN 19/96

1) Podanie w wypowiedzeniu umowy o pracę oraz w świadectwie pracy jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę z zastępcą dyrektora zakładu pracy okoliczności wymienionych w art. 1 ust. 1 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.), nie wyłącza możliwości badania przez organ rentowy czy faktycznie te okoliczności stanowiły rzeczywistą przyczynę zwolnienia.

2) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 stycznia 1990 r. w sprawie wcześniejszych emerytur dla pracowników zwalnianych z pracy z przyczyn dotyczących zakładów pracy (Dz. U. Nr 4, poz. 27) nie czyni różnic w uprawnieniach do wcześniejszej emerytury w zależności od sposobu nawiązania stosunku pracy (umowa o pracę czy powołanie).

Przewodniczący SSN: Teresa Romer, Sędziowie SN: Jerzy Kuźniar
(sprawozdawca), Janusz Łętowski.

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Witolda Bryndy, po rozpoznaniu w dniu 5 września 1996 r. sprawy z wniosku Józefa W. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych-Oddziałowi w W. o wcześniejszą emeryturę, na skutek rewizji nadzwyczajnej Ministra Pracy i Polityki Socjalnej [...] od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 9 czerwca 1994 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 8 lutego 1994 r. [...] i sprawę przekazał temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

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

Decyzją z dnia 1 lutego 1993 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych-Oddział we Wrocławiu odmówił Józefowi W., urodzonemu 8 czerwca 1931 r., prawa do wcześniejszej emerytury wobec niespełniania przez niego warunków do tego świadczenia określonych przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 stycznia 1990 r. w sprawie wcześniejszych emerytur dla pracowników zwalnianych z pracy z przyczyn dotyczących zakładów pracy (Dz. U. Nr 4, poz. 27). W uzasadnieniu decyzji przyjęto, iż wnioskodawca pełnił funkcję dyrektora przedsiębiorstwa, a w takiej sytuacji wcześniejsza emerytura przysługuje w razie likwidacji lub upadłości zakładu pracy. Okoliczność ta natomiast w sprawie nie wystąpiła.

Rozpoznając odwołanie wnioskodawcy od tej decyzji, Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 8 lutego 1994 r. zmienił ją, przyznając wnioskodawcy prawo do dochodzonego świadczenia. Wobec rewizji organu rentowego Sąd Apelacyjny we Wrocławiu zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołanie wnioskodawcy od odmownej decyzji Zakładu, przyjmując, że rozwią-

zanie z nim stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 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.). Nie był on bowiem zastępcą dyrektora zakładu pracy, skoro faktycznie pełnił obowiązki dyrektora "kierując i odpowiadając za powierzony zakład pracy". Skoro nie doszło ani do upadłości ani do likwidacji pracodawcy, brak podstaw do przyznania wcześniejszej emerytury, co czyni zasadną decyzję organu rentowego.

Powyższy wyrok zaskarżył rewizją nadzwyczajną, złożoną w interesie wnioskodawcy, Minister Pracy i Polityki Socjalnej i zarzucając rażące naruszenie prawa, a to art. 1 ust. 1, art. 10 ust. 1 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, § 1 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 stycznia 1990 r. w sprawie wcześniejszych emerytur dla pracowników zwalnianych z pracy z przyczyn dotyczących zakładów pracy oraz naruszenie interesu Rzeczypospolitej Polskiej, wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego i oddalenie rewizji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 8 lutego 1994 r. Zdaniem Ministra, wbrew ustaleniom Sądu Apelacyjnego, stosunek pracy wnioskodawcy na stanowisku dyrektora przedsiębiorstwa wygaś z dniem 21 marca 1992 r. na podstawie art. 2 ustawy z dnia 24 lutego 1990 r. o zmianie ustawy o przedsiębiorstwach państwowych (Dz. U. Nr 17, poz. 99), zaś nowy na tym stanowisku nie powstał, skoro byłoby to możliwe (na podstawie art. 39 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych w brzmieniu nadanym powołaną wyżej ustawą) tylko po wyłonieniu kandydata w drodze konkursu na podstawie decyzji uprawnionego organu.

Rada Pracownicza Przedsiębiorstwa pismem z dnia 21 marca 1992 r. potwierdziła zawarcie z wnioskodawcą umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku zastępcy dyrektora, a Urząd Wojewódzki powierzył mu pełnienie obowiązków dyrektora do czasu powołania dyrektora w drodze przeprowadzonego konkursu. Uzasadnia to przyjęcie za Sądem Wojewódzkim, że Józef W. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę jako zastępca dyrektora, pełniąc obowiązki dyrektora do czasu wyłonienia w drodze konkursu nowego kandydata. Potwierdza to także wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 8 października 1992 r., które jako podstawę podało przyczynę wymienioną w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., oraz ugoda sądowa zawarta przez strony przed Sądem Rejonowym-Sądem Pracy we Wrocławiu, w której przyjęły one, iż w okresie od 22 marca 1992 r. do 31 stycznia 1993 r. wnioskodawca był zatrudniony na podstawie umowy o pracę jako zastępca dyrektora.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rewizja nadzwyczajna jest uzasadniona, a jej uwzględnienie powoduje uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu i przekazanie sprawy temu sądowi do ponownego rozpoznania.

Pogląd Sądu Apelacyjnego, że wnioskodawca był dyrektorem zakładu pracy nie może być uznany za prawidłowy. Stosownie do przepisu art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 9

marca 1990 r. o zmianie ustawy o przedsiębiorstwach państwowych (Dz. U. Nr 17, poz. 99) "stosunek pracy dyrektora przedsiębiorstwa państwowego powołanego przed wejściem w życie niniejszej ustawy wygasa z upływem dwóch lat od dnia jej wejścia w życie, jeżeli nie ustanie wcześniej". W rozpoznawanej więc sprawie - niezależnie od woli stron - stosunek pracy z wnioskodawcą wygaś z mocy prawa z dniem 21 marca 1992 r., a zatrudnienie na stanowisku dyrektora mogło od tej daty nastąpić jedynie po przeprowadzeniu konkursu, ponieważ w myśl art. 39 w brzmieniu nadanym tą ustawą, powołanie dyrektora bez przeprowadzenia konkursu jest nieważne. Józef W. został zatrudniony na stanowisku zastępcy dyrektora przedsiębiorstwa, a organ założycielski powierzył mu pełnienie obowiązków dyrektora przedsiębiorstwa do czasu powołania nowego dyrektora w trybie przewidzianym przepisami (po przeprowadzeniu konkursu). Fakt, iż wnioskodawca faktycznie kierował zakładem pracy, odpowiadając za niego, nie może być równoznaczny z pełnieniem tej funkcji po powołaniu przez właściwy organ. Dopuszczalne jest bowiem zatrudnienie na stanowisku zastępcy dyrektora zakładu pracy, z powierzeniem obowiązków dyrektora, o ile odpowiada to kwalifikacjom pracownika i nie powoduje obniżenia wynagrodzenia. Nawiązanie stosunku pracy z kierownikiem zakładu pracy i jego zastępcą następowało na podstawie powołania przez właściwy organ, także na czas nie określony, stosownie do przepisów art. 68 § 1 i § 1¹ KP, przed zmianą dokonaną ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110). Wynikało to też wprost z przepisu art. 44 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (jednolity tekst: Dz. U. z 1991 r., Nr 18, poz. 80 ze zm.). Również i na tle obecnego stanu prawnego, tj. art. 68 § 1 KP w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 2 lutego 1996 r., stosunek pracy z zastępcą dyrektora przedsiębiorstwa nawiązuje się na podstawie powołania. Nie ma to jednak znaczenia przesądzającego dla rozpoznawanej sprawy, skoro rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 stycznia 1990 r. w sprawie wcześniejszych emerytur dla pracowników zwalnianych z pracy z przyczyn dotyczących zakładów pracy (Dz. U. Nr 4, poz. 27) nie czyni różnic w uprawnieniach do wcześniejszej emerytury dla pracowników w zależności od sposobu nawiązania stosunku pracy (umowa o pracę, czy powołanie), ale wymaga by jego rozwiązanie nastąpiło w okolicznościach określonych w art. 1 ust. 1 i 2 i art. 10 ust. 1 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.). Okoliczności te to zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi. Jeżeli stosunek pracy powstał na podstawie powołania i dotyczy dyrektora przedsiębiorstwa, to wymieniona wyżej ustawa mogłaby znaleźć zastosowanie tylko w przypadku odwołania równoznacznego z wypowiedzeniem umowy o pracę w trybie art. 70 § 2 KP lub porozumienia stron, jeżeli jego przyczyną było ogłoszenie upadłości zakładu pracy lub jego likwidacja (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 1992 r., I PZP 5/92, OSNCP 1992 z. 9 poz. 150). Jeżeli takie zmniejszenie zatrudnienia dotyczy zastępcy dyrektora zakładu pracy, badaniu podlega czy rzeczywiście ono było wyłączną podstawą rozwiązania stosunku pracy, a więc czy faktycznie doszło do zmniejszenia liczebności kierownictwa zakładu pracy, biorąc pod uwagę, w okolicznościach sprawy, stan istniejący przed i po dniu 31 stycznia 1993 r. (data ustania stosunku pracy z wnioskodawcą). Sam fakt, że wypowiedzenie umowy o

pracę oraz świadectwo pracy jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę podają okoliczności zawarte w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. nie wyłącza możliwości badania przez organ rentowy, czy faktycznie one właśnie doprowadziły do decyzji pracodawcy. Odnosząc to do badanej sprawy, należy podzielić stanowisko zawarte w rewizji nadzwyczajnej, iż wnioskodawca był zastępcą dyrektora zakładu pracy, co trafnie przyjął Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu, ale skoro nie zbadał on, czy przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżały po stronie pracodawcy i były związane ze zmniejszeniem zatrudnienia w kierownictwie zakładu pracy, postępowanie wymaga uzupełnienia w tym kierunku.

W ponownym postępowaniu rzeczą Sądu I instancji będzie odpowiednie przeprowadzenie postępowania dowodowego, a następnie - po jego ocenie - ustalenie, czy Józef W. został zwolniony z pracy z omówionych wyżej przyczyn, co uzasadniałoby i zmianę decyzji organu rentowego i przyznanie mu dochodzonego wcześniejszego świadczenia emerytalnego. Odmowa przyznania pracownikowi emerytury bez dostatecznego wyjaśnienia sprawy nie tylko rażąco narusza prawo, ale także interes Rzeczypospolitej Polskiej, która gwarantuje pracownikom - po spełnieniu ustawowych wymagań - świadczenia z ubezpieczenia społecznego.

Z tych wszystkich względów, na podstawie art. 422 § 2 KPC orzeczono jak w sentencji.

=====