



Sygn. akt III UK 57/08

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 20 listopada 2008 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Andrzej Wróbel (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka

SSA Halina Kiriło (sprawozdawca)

w sprawie z odwołania G. P.
od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych
o prawo do świadczenia przedemerytalnego,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 listopada 2008 r.,
skargi kasacyjnej ubezpieczonej od wyroku Sądu Apelacyjnego
z dnia 15 stycznia 2008 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu, pozostawiając temu Sądowi
rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 14 sierpnia 2007 r. oddalił odwołanie G. P. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z daty 19 stycznia 2007 r. odmawiającej wnioskodawczyni prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Sąd I instancji ustalił, że ubezpieczona G. P. była zatrudniona w „D.” Spółce Akcyjnej w okresie od 21 maja 1974 r. do 2 czerwca 2006 r., ostatnio na stanowisku szwaczki maszynowej w pełnym wymiarze czasu pracy. Odwołująca się rozwiązała przedmiotowy stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy z powodu nieterminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę, niewypłacenia wynagrodzenia za marzec i kwiecień 2006 r. oraz nieodprowadzenia składek na ubezpieczenie społeczne. Od dnia 8 czerwca 2006 r. ubezpieczona jest zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna z prawem do zasiłku. W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych odwołująca się nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jak również nie odmówiła zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych. W dacie 21 grudnia 2006 r. G. P. wystąpiła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z wnioskiem o przyznanie jej prawa do świadczenia przedemerytalnego. Organ rentowy ustalił ubezpieczonej okresy składkowe w wymiarze 30 lat, 7 miesięcy i 21 dni, okresy nieskładkowe rzędu 1 roku, 9 miesięcy i 3 dni oraz okres 2 lat, 8 miesięcy i 23 dni pracy w gospodarstwie rolnym, łącznie 35 lat, 1 miesiąc i 25 dni.

Sąd Okręgowy wskazał, iż G. P. rozwiązała stosunek pracy bez wypowiedzenia, gdyż pracodawca nie wypłacał jej należnego wynagrodzenia. Od grudnia 2005 r. wypłacał wynagrodzenie w niepełnej wysokości i z opóźnieniem. Część wierzytelności pracowniczych została uregulowana przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

W dniu 29 kwietnia 2005 r. do Sądu Rejonowego – Sądu Gospodarczego wpłynęły dwa wnioski o ogłoszenie upadłości „D.” S.A. złożone przez wierzycieli Spółki: Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwa S.A. oraz K. Spółkę Gazownictwa Spółkę z o.o. Zarządzeniem z daty 6 maja 2005 r. wnioski zostały zwrócone z uwagi na braki formalne. Wymienieni wierzyciele ponowili wnioski o

ogłoszenie upadłości „D.” S.A. w dniu 24 maja 2005 r. i 6 czerwca 2005 r. Sąd Rejonowy – Sąd Gospodarczy połączył obie sprawy do wspólnego rozpoznania i postanowieniem z daty 22 grudnia 2005 r. sygn. akt V GU .../05 umorzył postępowanie wobec cofnięcia wniosków przez wierzycieli. Wreszcie w dniu 16 września 2005 r. sam dłużnik, tj. „D.” S.A. wystąpiła z wnioskiem o ogłoszenie upadłości, lecz i ten wniosek został zwrócony zarządzeniem z daty 16 września 2005 r. z powodu braków formalnych.

W dniu 7 września 2006 r. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy „D.” S.A. podjęło uchwałę nr 3/06 o rozwiązaniu spółki akcyjnej „D.” po przeprowadzeniu jej likwidacji. Jednocześnie z dniem powzięcia uchwały nastąpiło otwarcie likwidacji „D.” S.A. W § 1 uchwały Nadzwyczajnego walnego Zgromadzenia nr 4/06 powołano likwidatora w osobie A. K. i polecono mu prowadzenie postępowania likwidacyjnego.

Przechodząc do rozważań prawnych Sąd Okręgowy wskazał, iż w sprawie mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. Nr 120, poz. 1252), ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001 ze zm.), ustawy 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.) oraz ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. z 2002 r. Nr 9, poz. 85 ze zm.).

Powołując się na treść art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych Sąd pierwszej instancji stwierdził, iż prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn. Stosownie zaś do treści art. 2 ust. 1 pkt 6 powyższej ustawy (o świadczeniach przedemerytalnych) prawo do takiego świadczenia przysługuje również osobie, która do 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego, z powodu

likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiadała okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 34 lata dla kobiety. Świadczenie przedemerytalne przysługuje po upływie co najmniej 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w ustawie o promocji zatrudnienia, jeżeli osoba ta łącznie spełnia następujące warunki:

1. nadal jest zarejestrowana jako osoba bezrobotna;
2. w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych;
3. złożyła wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nie przekraczającym 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Sąd Okręgowy przyjął, iż wnioskodawczyni na dzień rozwiązania stosunku pracy, w którym pozostawała w okresie od 21 maja 2005 r. do dnia 2 czerwca roku 2006, posiadała 35 lat, 1 miesiąc i 25 dni okresów składkowych, nieskładkowych i uzupełniających, a na dzień 31 grudnia 2005 r. również posiadała wymagany 34 letni okres uprawniający do emerytury. G. P. spełnia również pozostałe przesłanki uregulowane w art. 2 ust. 2 pkt 1-3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Ocenę, czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy albo z powodu likwidacji lub niewypłacalności pracodawcy Sąd pierwszej instancji przeprowadzał według stanu z daty rozwiązania stosunku pracy, jak i w świetle przepisów obowiązujących w tym dniu. Zaznaczył, iż stosownie do treści art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001 ze zm.) przez przyczyny dotyczące zakładu pracy należy rozumieć:

1. rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z przepisami ustawy o szczególnych

zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników,

2. rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych lub technologicznych,
3. wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w przypadku śmierci pracodawcy lub gdy odrębne przepisy przewidują wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w wyniku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i nie zaproponowanie przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy.

Sąd Okręgowy podniósł, że wnioskodawczyni pozostawała w zatrudnieniu w Spółce Akcyjnej „D.”, która zatrudniała powyżej 20 pracowników, zatem oceny okoliczności, czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy należy dokonać na gruncie przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (art. 2 ust. 1 pkt 29 lit.a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). W świetle powyższego unormowania przepisy Kodeksu pracy – jako odnoszące się do pracodawców zatrudniających mniej niż 20 pracowników – nie mogą mieć zastosowania w niniejszej sprawie. Stosownie zaś do treści art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązywania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron.

Sąd uznał za bezsporny fakt, że G. P. rozwiązała stosunek pracy bez wypowiedzenia z powodu naruszenia przez pracodawcę podstawowych

obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie stosunku w tym trybie nie spełnia zatem przesłanki określonej w art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Dodał ponadto, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło również z powodu likwidacji pracodawcy ani jego upadłości.

Sąd pierwszej instancji analizował również ewentualne spełnienie przez wnioskodawczynię przesłanki przyznania spornego świadczenia, o jakiej mowa w art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Ustawa z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy definiuje pojęcie niewypłacalności pracodawcy, dlatego też Sąd dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy nie musiał przeprowadzać wykładni tego pojęcia. Wskazał, iż zgodnie z art. 3 ust. 1 powołanej ustawy niewypłacalność pracodawcy, w rozumieniu ustawy, zachodzi, gdy na podstawie prawa upadłościowego:

1. ogłoszono upadłość pracodawcy;
2. odrzucono wniosek o ogłoszenie upadłości z powodu nie złożenia przez jego wierzyciela zaliczki na koszty postępowania;
3. oddalono wniosek o ogłoszenie upadłości pracodawcy, ponieważ jego majątek oczywiście nie wystarcza nawet na zaspokojenie kosztów postępowania;
4. umorzono postępowanie upadłościowe ponieważ:
 - a/ majątek masy nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania,

b/ wierzyciel, na którego wniosek upadłość była ogłoszona, nie złożył zaliczki na koszty postępowania, a zachodzi brak płynnych funduszy na te koszty.

Zdarzenia te związane są z upadłością pracodawcy i mają charakter formalnoprawnych rozstrzygnięć sądowych, przez co są pewne co do daty ich wystąpienia. Stosownie do art. 3 ust. 2 omawianej ustawy niewypłacalność pracodawcy, w jej rozumieniu, zachodzi także w razie nie zaspokojenia roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych:

1. w okolicznościach stanowiących, zgodnie z przepisami o działalności gospodarczej,

podstawę do:

a/ wykreślenia z ewidencji działalności gospodarczej wpisu o podjęciu takiej działalności przez osobę fizyczną,

b/ cofnięcia koncesji na prowadzenie działalności gospodarczej,

2. przez pracodawcę, wobec którego, na podstawie odrębnych przepisów, jest prowadzone postępowanie likwidacyjne.

Za dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy uważa się datę postanowienia sądu o ogłoszeniu upadłości, dzień uprawomocnienia się orzeczenia sądowego wydanego w okolicznościach określonych w ust. 1 pkt 2-4, dzień, w którym wystąpiły okoliczności określone w ust. 2 pkt 1 lub 3, albo dzień wszczęcia postępowania likwidacyjnego, o którym mowa w ust. 2 pkt 2 (art. 3 ust. 2a ustawy). W art. 3 cytowanej wyżej ustawy zawarty został zamknięty katalog przypadków niewypłacalności pracodawcy w jej rozumieniu, który nie jest tożsamy z pojęciem niewypłacalności używanym w języku potocznym. Niewypłacalność pracodawcy zachodzi w przypadku zaistnienia jednej z przesłanek, o których mowa w ust. 1 i 2.

Sąd Okręgowy zaznaczył, że dla zaistnienia przypadków niewypłacalności pracodawcy określonych w art. 3 ust. 2 ustawy muszą wystąpić nie tylko przesłanki natury faktycznej w postaci niezaspokojenia przez pracodawcę roszczeń pracowniczych z powodu braków środków finansowych, ale także przesłanki o charakterze formalnym, takie jak prowadzenie postępowania likwidacyjnego. Oznacza to, że brak środków, a także niezaspokojenie roszczeń z tego powodu muszą ujawnić się dopiero po wszczęciu postępowania likwidacyjnego (choć mogą istnieć już wcześniej) i dopiero wówczas można uznać, że istnieje niewypłacalność tego pracodawcy w rozumieniu art. 3 ust. 2 ustawy.

W ocenie Sądu pierwszej instancji pomimo niezaspokajania przez pracodawcę podstawowych roszczeń pracowniczych rozwiązanie stosunku pracy przez wnioskodawczynię nie nastąpiło z powodu niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Podzielając ustalenia faktyczne i rozważania prawne zawarte w uzasadnieniu wyroku pierwszoinstancyjnego Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 15 stycznia 2008 r. oddalił apelację ubezpieczonej od tegoż orzeczenia.

Zdaniem Sądu drugiej instancji niewątpliwa pozostaje okoliczność, iż wnioskodawczyni spełnia wszystkie przesłanki konieczne do uzyskania świadczenia przedemerytalnego wynikające z art. 2 ust. 1 pkt 5 i 6 oraz ust. 3 pkt 1-3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. Nr 120, poz. 1252) poza sposobem i przyczynami rozwiązania stosunku pracy.

Nie ulega wątpliwości, że wnioskodawczyni pracowała w przedsiębiorstwie zatrudniającym więcej niż 20 pracowników i jej uprawnienia do spornego świadczenia są uzależnione od sposobu rozwiązania stosunku pracy wskazanego w tym zdaniu art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001 ze zm.), który stanowi o rozwiązaniu stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Ustawa ta określa sposób rozwiązywania stosunku pracy przez pracodawcę w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę lub porozumienia stron. W związku z faktem, iż w niniejszym przypadku to G. P. rozwiązała stosunek pracy z własnej inicjatywy i we własnym interesie, nie można mówić o spełnieniu wyżej wymienionej przesłanki, nawet jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika. Wspomniane przez apelantkę pominięcie w rozważaniach Sądu pierwszej instancji art. 10 ostatnio cytowanej ustawy nie ma znaczenia z punktu widzenia przedmiotowego rozstrzygnięcia, albowiem przepis ten, podobnie jak art. 1 ust. 1, także odnosi się do zwolnień dokonywanych przez pracodawcę oraz rozwiązania stosunku pracy dokonanego na mocy porozumienia stron.

W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd pierwszej instancji prawidłowo przyjął również, że rozwiązanie stosunku pracy ubezpieczonej nie nastąpiło z powodu niewypłacalności pracodawcy. Przewidziane w art. 3 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 9, poz. 85 ze zm.) sytuację, w

których zachodzi niewypłacalność pracodawcy, mają charakter formalnoprawnych rozstrzygnięć sądowych związanych z upadłością pracodawcy, bądź też ściśle określonych zdarzeń faktycznych. W niniejszej sprawie, pomimo nierealizowania w terminie przez spółkę „D.” zobowiązań wobec swoich pracowników, brak jest podstaw do przyjęcia, iż którakolwiek ze wskazanych okoliczności miała miejsce. Dokonana przez ubezpieczoną, w uzasadnieniu apelacji, wykładnia art. 3 ust. 2 cytowanej ustawy jest nieuprawniona, albowiem katalog sytuacji w nim wymienionych jest zamknięty. Gdyby uznać za zasadną interpretację przedstawioną przez wnioskodawczynię nastąpiłoby bowiem nadmierne rozszerzenie pojęcia „niewypłacalności pracodawcy”, powodujące objęcie nim właściwie nieograniczonej liczby przypadków. Także treść przepisu w żaden sposób nie wskazuje, aby wyliczenie okoliczności powodujących niewypłacalność miało jedynie charakter pomocniczy.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku pełnomocnik ubezpieczonej zarzucił Sądowi Apelacyjnemu rażące naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 2 ust. 1 pkt 5 i 6 w związku z art. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. z 2004 r. Nr 120, poz. 1252) oraz błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001 ze zm.) polegające na przyjęciu, że rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy ma miejsce tylko wtedy, gdy następuje na podstawie art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.) w drodze wypowiedzenia lub porozumienia stron. W związku z tak sformułowanymi zarzutami skarżący wniósł o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu – Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oraz zasądzenie od strony przeciwnej na rzecz ubezpieczonej kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej wskazano, iż przepis art. 2 ust. 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych w związku z przepisem art. 1 ust. 29 lit.a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy budzi poważne

wątpliwości co do zgodności z podstawowym aktem prawnym, jakim jest Konstytucja RP, a przede wszystkim wynikająca z niego konstytucyjna zasada równości ubezpieczonych wobec prawa. Ustawowa interpretacja „przyczyn dotyczących zakładu pracy”, na podstawie której następuje rozwiązanie umowy o pracę, jest niesłuszną i krzywdzącą dla tej grupy pracowników, która pracowała w zakładach zatrudniających więcej niż 20 pracowników. Pracownicy zatrudnieni u pracodawcy zatrudniającego powyżej 20 pracowników, by otrzymać świadczenie przedemerytalne, muszą oczekiwać na decyzję pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę w oparciu o ustawę o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, natomiast pracownicy zatrudnieni u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników by otrzymać świadczenie przedemerytalne mogą rozwiązać umowę o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Fakt niemożności zastosowania kodeksowych regulacji rozwiązania umowy o pracę ogranicza swobodę i w dużym stopniu uzależnia pracowników od decyzji i woli pracodawcy. Niewypłacanie wynagrodzenia, łamanie praw pracowniczych w przypadku tych osób nie daje im możliwości rozwiązania umowy o pracę na podstawie, między innymi przepisu art. 55 § 1 k.p., jeżeli osoby te chcą otrzymać świadczenie przedemerytalne.

Nade wszystko jednak Sąd Apelacyjny rażąco naruszył przepis art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przez pominięcie treści art. 10 ustawy z dnia 13 września 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i przyjęcie, iż rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy ma miejsce tylko wówczas, gdy następuje na podstawie art. 1 ust. 1 tejże ustawy w drodze wypowiedzenia lub porozumienia stron.

Jako okoliczność uzasadniającą przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania jej autor wskazał nadto istnienie zagadnienia prawnego, związanego z interpretacją przepisu art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, sprowadzającego się do pytania, czy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia

złożone przez pracownika w trybie przepisu art. 55 § 1¹ k.p. z powodu rażącego naruszenia praw pracownika przez pracodawcę, polegającego na uporczywym niewypłacaniu wynagrodzenia za pracę, nie jest tożsame z pojęciem niewypłacalności pracodawcy w rozumieniu cytowanych przepisów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, gdyż uzasadniona jest wskazana przez skarżącego jej podstawa z art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. w postaci naruszenia przez Sąd Apelacyjny prawa materialnego przy ferowaniu wyroku, aczkolwiek nie ze wszystkimi zarzutami podniesionymi w ramach tejże podstawy można się zgodzić.

Na wstępie rozważań warto przypomnieć, że G. P. wywodzi swoje pretensje do świadczenia przedemerytalnego z dwóch alternatywnie wymienionych układów warunkujących nabycie uprawnień w tym zakresie, zawartych w art. 2 ust. 1 pkt 5 i pkt 6 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. z 2004 r. Nr 120, poz. 1252 ze zm.). Pierwszy z powołanych przepisów stanowi, że sporne świadczenie przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiada staż uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn. Natomiast w myśl drugiego z nich, o przedmiotowe świadczenie może ubiegać się osoba, która do dnia 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego, z powodu likwidacji bądź upadłości pracodawcy w ujęciu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym nie krócej niż przez 6 miesięcy, legitymowała się stażem predystynującym do emerytury wynoszącym nie mniej niż 34 lata dla kobiet i 39 lat dla mężczyzn. Nie ulega wątpliwości, że zarówno w dniu ustania stosunku pracy jak i w dacie 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie przez G. P. umowy o pracę z „D.” Spółką Akcyjną, w której zatrudniona była przez okres znacznie dłuższy niż 6 miesięcy, bo trwający od 21 maja 1974 r. do 2 czerwca 2006 r., ubezpieczona posiadała wymagany staż składkowy i

nieskładkowy rzędu odpowiednio 35 i 34 lat. Spełniała też pozostałe kryteria przyznania świadczenia przedemerytalnego, o jakich mowa w ust. 3 cytowanego artykułu, a mianowicie była zarejestrowana jako osoba bezrobotna, w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny podjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych bądź robót publicznych, a nadto złożyła wniosek o przyznanie świadczenia w terminie nieprzekraczającym 30 dni od daty wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Istota niniejszego problemu sprowadza się do pytania o przyczynę rozwiązania przez G. P. stosunku pracy, analizowaną w kontekście uregulowań aktów normatywnych wskazanych w art. 2 ust. 1 pkt 5 i 6 ustawy.

Nie ma racji skarżąca twierdząc, że rozwiązanie łączącej ją z „D.” Spółką Akcyjną umowy o pracę nastąpiło z powodu niewypłacalności pracodawcy i przytaczając na poparcie swojego stanowiska w tej kwestii zaczerpnięte ze Słownika języka polskiego wyjaśnienie znaczenia słowa „niewypłacalność” oraz poglądy doktryny wyrażone na gruncie Kodeksu cywilnego. Art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych odsyła bowiem w tym zakresie do uregulowań obowiązujących w dacie ustania stosunku pracy wnioskodawczyni ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 9, poz. 85 ze zm.). Zatem tylko sytuacje taksatywnie wymienione w art. 3 ust. 1 i 2 tegoż aktu normatywnego składają się na definicję pojęcia „niewypłacalności pracodawcy”, jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy, uzasadniającej – przy spełnieniu przez zainteresowanego pozostałych kryteriów kwalifikacyjnych – przyznanie świadczenia przedemerytalnego. Wszelkie okoliczności wykraczające poza ustawowe sprecyzowanie omawianego terminu nie stanowią niewypłacalności w rozumieniu przepisów regulujących problematykę przesłanek nabycia prawa do spornego świadczenia.

Odnosnie do unormowań art. 3 ust. 1 i 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy warto zauważyć, iż wskazane

w tych przepisach sytuacje spełniające ustawową definicję niewypłacalności pracodawcy mają równorzędne znaczenie, a odniesienie ich w różnych ustępach tego samego artykułu jest wynikiem przyjętej techniki legislacyjnej, polegającej na zgrupowaniu stanów oznaczających ową niewypłacalność ze względu na ich charakter (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 1996 r., III ZP 6/96, OSNAPiUS 1997 nr 12, poz. 210). Ustawodawca wiąże bowiem pojęcie niewypłacalności w znaczeniu techniczno-prawnym z dwoma rodzajami zjawisk.

W ramach pierwszego zjawiska, opisanego hipotezą normy art. 3 ust. 1 ustawy, niewypłacalność łączona jest z wszczęciem w stosunku do majątku pracodawcy formalnej procedury upadłościowej, zmierzającej do zbiorowego zaspokojenia wierzycieli i wydaniem przez sąd konkretnych orzeczeń związanych z tą procedurą. Cytowany przepis nawiązuje więc do uregulowań ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe i naprawcze (Dz.U. z 2003 r. Nr 60, poz. 535 ze zm.). Wprawdzie w myśl literalnego brzmienia art. 3 ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy dla przyjęcia wspomnianej niewypłacalności nie jest konieczne stwierdzenie braku zaspokojenia roszczeń pracowników, jednakże ta właśnie okoliczność stanowi w świetle art. 7 ustawy warunek wypłaty świadczeń z Funduszu. Nadto zgodnie z art. 10 Prawa upadłościowego i naprawczego materialnoprawną przesłanką ogłoszenia upadłości jest stan niewypłacalności dłużnika, rozumiany – stosownie do art. 11 tego aktu – jako niewywiązywanie się dłużnika ze swoich wymagalnych zobowiązań. O niewypłacalności pracodawcy można mówić zawsze, gdy nastąpiło ogłoszenie jego upadłości, a także w przypadku wydania przez sąd postanowień o odrzuceniu lub oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości albo umorzeniu postępowania upadłościowego. Jednak nie wszystkie orzeczenia sądowe tej treści oznaczają niewypłacalność pracodawcy. Muszą one zapaść w sytuacjach ściśle określonych w przepisie. Chodzi mianowicie o przypadki odrzucenia wniosku wierzyciela o ogłoszenie upadłości pracodawcy z powodu niezłożenia przez wnioskodawcę zaliczki na koszty postępowania lub oddalenia wniosku – bez względu na to, czy wystąpił z nim wierzyciel czy dłużnik – wobec stwierdzenia, że majątek pracodawcy oczywiście nie wystarcza nawet na zaspokojenie kosztów postępowania albo

umorzenia postępowania upadłościowego z uwagi na to, że majątek masy nie wystarczył na pokrycie kosztów postępowania bądź wierzyciel, na którego wniosek ogłoszona była upadłość, nie złożył zaliczki na koszty postępowania, a stwierdzono brak płynnych finansów na te koszty.

Drugi rodzaj zjawisk społeczno-gospodarczych, z którymi ustawodawca wiąże niewypłacalność pracodawcy, to wymienione w art. 3 ust. 2 ustawy przypadki niezaspokojenia roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych, do jakiego dochodzi albo w okolicznościach stanowiących zgodnie z przepisami o działalności gospodarczej (czyli przepisami ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej - Dz.U. z 2004 r. Nr 173, poz. 1807 ze zm., która zastąpiła poprzednią ustawę z dnia 19 listopada 1999 r. – Prawo działalności gospodarczej - Dz.U. z 1999 r. Nr 101, poz. 1179 ze zm.) podstawę do wykreślenia z ewidencji działalności gospodarczej wpisu o podjęcie takiej działalności przez osobę fizyczną lub cofnięcia koncesji na prowadzenie owej działalności, albo ze strony pracodawcy, wobec którego, w oparciu o odrębne przepisy, jest prowadzone postępowanie likwidacyjne. A zatem poza procedurami upadłościowymi, zmierzającymi do zbiorowego zaspokojenia wierzycieli, za przejaw niewypłacalności uznaje się także sytuacje, które nie mają odzwierciedlenia w formalnoprawnych orzeczeniach i decyzjach, ale w których faktycznie znalazł się pracodawca, przez co nie mógł on zaspokoić roszczeń pracowników.

W odniesieniu do pierwszej z omówionych wyżej kategorii przypadków niewypłacalności pracodawcy art. 3 ust. 2a ustawy nakazuje łączenie ich początków z datą wydania przez sąd postanowienia o ogłoszeniu upadłości, niezależnie od tego, czy jest to upadłość z możliwością zawarcia układu czy upadłość obejmująca likwidację majątku dłużnika, czy wreszcie zmiana upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika na upadłość z możliwością zawarcia układu lub odwrotnie (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2006 r., II PZP 4/06, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 1) oraz z dniem uprawomocnienia się orzeczenia sądu o odrzuceniu lub oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości albo umorzeniu postępowania upadłościowego. Nieco trudniejsze jest określenie początkowej daty niewypłacalności pracodawcy w sytuacji, gdy w grę wchodzi niezaspokojenie roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych w

okolicznościach uprawniających do wykreślenia z ewidencji działalności gospodarczej wpisu o podjęcie takiej działalności albo cofnięcia koncesji na jej prowadzenie. Decydującym w tym zakresie jest wówczas moment wystąpienia tego rodzaju okoliczności, którego oznaczenie wymaga niejednokrotnie przeprowadzenia stosownego postępowania dowodowego. Wreszcie w razie niewypłacalności polegającej na niezaspokojeniu roszczeń pracowniczych z uwagi na brak środków finansowych po stronie pracodawcy objętego procedurą likwidacyjną, art. 3 ust. 2a ustawy upatruje jej początków w dacie wszczęcia postępowania likwidacyjnego, nawet jeśli niezaspokojenie roszczeń pracowniczych występowało przed tą datą (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 1995 r., I PZP 55/94, OSNAPiUS 1995 nr 13, poz. 157 i wyrok z dnia 7 sierpnia 2002 r., I PKN 243/01, OSNP 2004 nr 8, poz. 136).

Przenosząc powyższe rozważania na płaszczyznę niniejszego sporu należy stwierdzić, iż rozwiązanie stosunku pracy G. P. z „D.” Spółką Akcyjną nie nastąpiło z powodu niewypłacalności pracodawcy w ustawowym znaczeniu tego pojęcia. Dwa wnioski wierzycieli Spółki z dnia 29 kwietnia 2005 r. i samej dłużniczki z daty 16 września 2005 r. o ogłoszenie upadłości tegoż podmiotu zostały bowiem zwrócone ze względu na braki formalne, a postępowanie upadłościowe prowadzone wobec pracodawcy przez Sąd Rejonowy – Sąd Gospodarczy pod sygn. akt V GU .../05 umorzono postanowieniem z dnia 22 grudnia 2005 r. z uwagi na cofnięcie wniosków przez wierzycieli. Do zakończenia postępowań sądowych doszło zatem w innych okolicznościach niż wymienione w art. 3 ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Nie wystąpiły też przesłanki owej niewypłacalności, o jakich mowa w ust. 2 cytowanego artykułu, skoro nie wykazano, aby brak po stronie „D.” Spółki Akcyjnej środków finansowych na zaspokojenie roszczeń pracowniczych zaistniał w sytuacji uzasadniającej wykreślenie wpisu z ewidencji działalności gospodarczej lub cofnięcie koncesji na prowadzenie takiej działalności, zaś postępowanie likwidacyjne wobec pracodawcy wszczęto dopiero w dniu 7 września 2006 r., czyli w trzy miesiące po ustaniu przedmiotowej umowy o pracę. Słusznie więc Sąd Apelacyjny nie znalazł podstaw do uwzględnienia pretensji G. P. do świadczenia

przedemerytalnego wywodzonych z art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Wnioskodawczyni może natomiast domagać się przyznania spornego świadczenia na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 5 powołanego aktu.

Wynikającą z tegoż przepisu przesłankę nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, jaką jest rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, trzeba interpretować – zgodnie z zamieszczonym w tym przepisie odesłaniem – w świetle unormowań ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001 ze zm.), a ściślej jego art. 2 ust. 1 pkt 29, definiującego pojęcie przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Oczywistym jest, że w rozpoznawanej sprawie nie wystąpiły te sytuacje, kwalifikowane w myśl cytowanego przepisu do kategorii dotyczących zakładu pracy przyczyn rozwiązania stosunku pracy, jakimi są ogłoszenie upadłości podmiotu zatrudniającego lub jego likwidacja. Postępowanie upadłościowe wobec „D.” Spółki Akcyjnej umorzono bowiem na długo przed zakończeniem umowy o pracę G. P., a procedurę likwidacyjną w stosunku do pracodawcy wdrożono już po ustaniu zatrudnienia wnioskodawczyni w Spółce. Zatem żadna z tych okoliczności nie legła u podstaw decyzji G. P. o rozwiązaniu przedmiotowego stosunku pracy. Nie doszło też do likwidacji stanowiska pracy skarżącej z powodów ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych czy technologicznych.

Rację ma natomiast autorka skargi kasacyjnej twierdząc, iż rozwiązanie stosunku pracy G. P. z „D.” Spółką Akcyjną nastąpiło w okolicznościach faktycznych podlegających subsumcji w kontekście unormowań ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.), stosowanych na mocy odesłania zamieszczonego w art. 2 ust. 1 pkt 29a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Wykluczając możliwość takiej kwalifikacji prawnej ustalonego w toku procesu stanu faktycznego sprawy, Sądy obydwu instancji akcentowały tryb, w jakim doszło do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę.

Godzi się więc przypomnieć, że art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy daje pracownikowi możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Sformułowanie powołanego przepisu zbliżone jest do redakcji art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, co upoważnia do postawienia tezy, iż art. 55 § 1¹ k.p. stanowi po stronie pracownika odpowiednik rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Zamysłem ustawodawcy było zatem umożliwienie pracownikowi – zgodnie z zasadą równości stron umowy o pracę – natychmiastowego zerwania łączącej go z pracodawcą więzi prawnej w sytuacji, gdy ten ostatni przez swoje zawinione postępowanie uniemożliwia prawidłową realizację podstawowych celów stosunku pracy. Przez analogię do podobnego zwrotu zawartego w art. 52 § 1 k.p., użyte w art. 55 § 1¹ k.p. określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” należy interpretować jako bezprawne (bo sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i noszące znamiona „ciężkości” tak w sensie przedmiotowym (wobec zagrożeń, jakie stanowią one dla istotnych interesów pracownika) jak i podmiotowym (z uwagi na kwalifikowaną postać przypisywanej pracodawcy winy, tj. winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa). Owe podstawowe obowiązki pracodawcy zostały skatalogowane (aczkolwiek w przykładowy sposób) w art. 94 k.p. Niektóre z nich ustawodawca podniósł do rangi podstawowych zasad prawa pracy (vide: art. 11¹ – 17 i art. 18^{3a} – 18^{3e} k.p.c.). Jednym z tychże obowiązków jest zaś w świetle art. 94 pkt 5 k.p. powinność prawidłowej (tj. w pełnej wysokości, odpowiednim terminie i właściwej formie) wypłaty wynagrodzenia za pracę. W myśl utrwalonego w judykaturze poglądu przesłanką rozwiązania umowy o pracę w omawianym trybie jest więc zarówno całkowite zaprzestanie przez pracodawcę realizowania zobowiązań płacowych wobec załogi jak i wypłacanie wynagrodzenia nieterminowo lub w zaniżonej wysokości. Pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całego należnego wynagrodzenia, narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, nawet jeśli niepozyskanie środków finansowych na ten cel było przezeń niezawinione (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN

516/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 516, z glosą W.Cejseła: Monitor Prawniczy 2000 nr 11, s. 601; z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 276/04, Wokanda 2006 nr 2, poz. 23 i z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 219). Oczywiście pracodawca może kwestionować istnienie tego rodzaju przyczyny rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Może to przy tym uczynić w wytoczonym przez siebie procesie o odszkodowanie z art. 61¹ k.p. lub w zainicjowanym przez pracownika postępowaniu sądowym o odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p. (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 1999 r., III ZP 3/99, OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 542 oraz wyroki z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 310, z glosą M.Gersdorf: OSP 1999 nr 11, poz. 208). Pozytywne dla pracodawcy rozstrzygnięcie sporne o odszkodowanie z art. 61¹ k.p. ma zaś istotne znaczenie z punktu widzenia unormowania art. 61² § 2 k.p., gdyż niweczy wynikające z art. 55 § 3 k.p. konsekwencje rozwiązania stosunku pracy w tym trybie. W przeciwnym razie – zgodnie z art. 55 § 3 k.p. – rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w § 1¹ tegoż artykułu pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Warto zauważyć, że analogiczna do zawartej w art. 55 § 3 k.p. fikcja prawna występuje również na gruncie innych unormowań Kodeksu pracy (vide: art. 23 § 4, art. 48 § 2, art. 57 § 4, art. 68³ k.p.). Ustawodawca stosuje ten zabieg legislacyjny w ściśle określonych przypadkach rozwiązania przez pracownika stosunku pracy w trybie natychmiastowym, tj. bez wypowiedzenia lub za uprzedzeniem. Tego rodzaju sposoby zakończenia stosunku pracy, choć zrównane w skutkach prawnych z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę, nie są jednak tożsame z tym ostatnim trybem rozwiązania stosunku pracy. Gdyby taki był zamiar ustawodawcy, posłużyłby się on innym sformułowaniem, nakazując uznanie rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia lub za uprzedzeniem za równoznaczne z wypowiedzeniem tejże umowy przez pracodawcę. Skoro konsekwencją przyjętej w powołanych przepisach fikcji prawnej nie jest zmiana charakteru oświadczenia woli pracownika, jako czynności kończącej stosunek pracy, to nie może on skutecznie dochodzić roszczeń bezpośrednio związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę. Nie przysługują

mu więc z mocy art. 37, art. 45 lub art. 50 czy art. 49 k.p. pretensje o udzielenie dni wolnych na poszukiwanie pracy, restytucję stosunku pracy lub odszkodowanie za niezgodne z przepisami bądź nieuzasadnione wypowiedzenie umowy albo wynagrodzenie za czas, do którego stosunek ten powinien trwać (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2000 r., III ZP 24/00, OSNAPiUS 2001 nr 3, poz. 63 oraz wyroki z dnia 25 maja 2000 r., I PKN 647/99, OSNAPiUS 2001 nr 21, poz. 644; z dnia 2 sierpnia 2000 r., I PKN 747/99, OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 86; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 724/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 565 i z dnia 17 grudnia 2001 r., I PKN 746/00, OSNP 2003 nr 24, poz. 589). Zresztą także prawo do odszkodowania z tytułu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wynika z art. 55 § 1¹ k.p. a nie art. 45 lub art. 50 k.p. i jest konsekwencją ustania stosunku pracy właśnie w tym trybie. Istota omawianej fikcji prawnej sprowadza się natomiast do traktowania rozwiązania przez pracownika stosunku pracy bez wypowiedzenia lub za wypowiedzeniem na równi z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę w zakresie skutków, jakie przepisy prawa (art. 55 § 3 k.p.) lub tylko przepisy prawa pracy (art. 23¹ § 4 k.p.) wiążą z tym ostatnim trybem zakończenie stosunku pracy. Chodzi zatem o przepisy prawne (zarówno powszechnie obowiązujące jak i branżowe lub zakładowe), które uzależniają nabycie uprawnień do świadczeń lub ich wysokość od sposobu ustania stosunku pracy.

W odniesieniu do art. 23¹ § 4 k.p. w judykaturze wyrażany jest pogląd, zgodnie z którym przewidziany w tym przepisie tryb rozwiązania stosunku pracy należy traktować na równi z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę w zakresie skutków prawnych określonych w unormowaniach 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 (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.). W rezultacie pracownikowi, który rozwiązał stosunek pracy za wypowiedzeniem, o jakim mowa w art. 23¹ § 4 k.p. przysługiwała odprawa pieniężna, jeśli spełnione zostały przesłanki przyznania tego świadczenia, wynikające z przepisów powołanego aktu (por. wyrok

Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2001 r., I PKN 228/00, OSNAPiUS nr 4, poz. 89).

Wobec analogicznej do zamieszczonej w art. 23¹ § 4 k.p. regulacji art. 55 § 3 k.p. należy przyjąć, że także w przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków ten tryb ustania stosunku pracy – w zakresie swoich skutków prawnych – powinien być oceniony na płaszczyźnie unormowań ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.) na równi z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę.

Wypadało zatem rozważyć, czy w niniejszej sprawie spełnione zostały wynikające z art. 10 ust. 1 tegoż aktu kryteria uznania rozwiązania przedmiotowej umowy o pracę za dokonane w ramach zwolnień indywidualnych.

Warto przypomnieć, że obecnie obowiązująca ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest następczynią dawnej 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. Sama zaś problematyka zwolnień grupowych była i pozostaje przedmiotem regulacji prawa międzynarodowego i europejskiego, a ściślej: Konwencji nr 158 i uzupełniającego ją zalecenia nr 166 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1982 r., dotyczących rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy, a nadto dyrektywy Rady Wspólnot Europejskich nr 75/129/EWG z dnia 17 lutego 1975 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, zmienionej dyrektywą nr 92/56/WE z dnia 24 czerwca 1992 r. oraz dyrektywy Rady Unii Europejskiej nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych.

Godzi się zauważyć, że przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r., definiujące pojęcie zwolnień grupowych i indywidualnych, różnią się w swoim brzmieniu od tych, jakie zamieszczone były w poprzedniej ustawie z daty 28 grudnia 1989 r. W myśl art. 1 ust. 1 ostatniego z cytowanych aktów dla przyjęcia, iż

rozwiązywanie z pracownikami stosunków pracy w określonym w tym przepisie rozmiarze odbywa się w ramach zwolnień grupowych, niezbędne było wykazanie, że u podstaw decyzji pracodawcy legło zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi, w tym także zmianami mającymi na celu poprawę warunków pracy bądź warunków środowiska naturalnego. Owo zmniejszenie zatrudnienia rozumiane było bardzo szeroko. Oznaczało ono bowiem nie tylko definitywną likwidację danych stanowisk pracy ale także sytuacje, gdy pracodawca podjął działania zmierzające do przekształcenia większości pracowników umów o pracę, na podstawie których byli zatrudnieni, z umów bezterminowych na terminowe (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 1995 r. I PRN 119/94, OSNAPiUS z 1995 r. Nr 12 poz. 146) lub ograniczył wymiar czasu pracy osób przyjętych w miejsce zwolnionych pracowników (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 1994 r. I PZP 7/94, OSNAPiUS z 1995 r. Nr 2 poz. 25) albo dotychczasowe obowiązki zwolnionego pracownika powierzył osobie zatrudnionej w oparciu o umowę cywilnoprawną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r. I PKN 541/00, Monitor Prawniczy z 2001 r. Nr 23 str. 1149). Co do zwolnień indywidualnych z art. 10 ust. 1 ustawy, dokonywanych z wymienionych w art. 1 ust. 1 przyczyn dotyczących pracodawcy, przepisy omawianego aktu nie wprowadzały wymogu zmniejszenia zatrudnienia. Kwestia istnienia tegoż kryterium kwalifikacyjnego budziła więc kontrowersje. W uchwale Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1994 r. I PZP 52/94 (OSNAPiUS z 1995 r. Nr 9 poz. 107) wyrażono pogląd, iż zmniejszenie stanu zatrudnienia jest warunkiem nabycia prawa do odprawy pieniężnej w przypadku indywidualnego zwolnienia pracownika na podstawie art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 powołanej ustawy. Podobne stanowisko zaprezentowane zostało w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r. I PKN 417/97 (OSNAPiUS z 1998 r. Nr 20 poz. 597). Natomiast w wyroku z daty 6 marca 1998 r. I PKN 455/97 (OSNAPiUS z 1999 r. Nr 4 poz. 121) Sąd Najwyższy stwierdził, iż zgodnie z przepisami i uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. wypowiedzenie umowy o pracę nie może być uznane za bezprawne w sytuacji, gdy nie nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia u pracodawcy dokonującego zmian organizacyjnych i powołującego się na art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach

grupowych. Jednakże nawet przy przyjęciu, że zmniejszenie zatrudnienia stanowiło przesłankę zakwalifikowania rozwiązania stosunku pracy jako zwolnienia indywidualnego, zalecano przeprowadzenie analizy zmian stanu liczebnego załogi nie w odniesieniu do ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy ale w relacji do konkretnej grupy zawodowej lub wyodrębnionej jednostki organizacyjnej, w której pracowała zwolniona osoba (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2002 r. I PKN 777/00, PiZS z 2003 r. Nr 2 str. 35).

W przeciwieństwie do swojej poprzedniczki, obecnie obowiązująca ustawa z dnia 13 marca 2003 r. definiując w art. 1 ust. 1 oraz art. 10 ust. 1 pojęcie zwolnień grupowych i indywidualnych nie posługuje się kryterium zmniejszenia zatrudnienia, a dotychczasowy katalog leżących po stronie pracodawcy przyczyn rozwiązania stosunku pracy zastąpiono w niej – wzorem wspomnianej dyrektywy Rady Unii Europejskiej nr 98/59/WE – ogólnym zwrotem „przyczyn nie dotyczących pracownika”. Niewątpliwie aktualna formuła, jakiej użyto w tytule ustawy i jej przepisach, jest znacznie szersza od wymienionych w unormowaniach uchylonego aktu przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych czy technologicznych. Nieuprawnionym jest jednak pogląd, iż przyczyny nie dotyczące pracownika to również takie okoliczności, które nie są związane z żadną ze stron stosunku pracy. Rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi być bowiem uzasadnione, a owym uzasadnieniem są fakty odnoszące się do obydwu lub jednej ze stron stosunku pracy, analizowane z uwzględnieniem celu, treści i sposobu realizacji tegoż stosunku. Oczywiście okoliczności, które legły u podstaw rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub porozumieniem nie muszą być zawinione przez strony, czy nawet nieświadomie przez nie „spowodowane”. Muszą jednak dotyczyć pracownika lub pracodawcy, gdyż w przeciwnym razie ich wystąpienie nie ma wpływu na dalszy byt stosunku pracy.

Takie zaś okoliczności, dotyczące pracodawcy i w dodatku mające charakter ciężkiego naruszenia przezeń podstawowych obowiązków wobec pracownika wystąpiły w niniejszej sprawie i było wyłączną przyczyną rozwiązania przez ubezpieczoną łączącej strony umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Warto bowiem podkreślić, że umowa o pracę kreuje stosunek zatrudnienia o charakterze ciągłym, stanowiący dla pracownika stałe źródło utrzymania

i zapewniający mu ochronę ubezpieczeniową w razie zaistnienia ryzyka utraty wynagrodzenia za pracę. Nieterminowa wypłata wynagrodzenia, a następnie zaprzestanie realizacji obowiązku płacowego i nieodprowadzanie składek na ubezpieczenia społeczne pozbawia dalsze trwanie stosunku pracy ekonomicznego i społecznego sensu. Stąd też tego rodzaju zachowania pracodawcy należy traktować jako rzeczywistą przyczynę decyzji pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę. Opisany stan faktyczny podpada zaś pod hipotezę normy art. 2 ust.1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych w związku z art. 2 ust. 1 pkt 29a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Odmienne wykładnia powołanych przepisów, zaprezentowana w motywach zaskarżonego wyroku, jest zatem nieprawidłowa.

Podzielając podniesiony przez skarżącą zarzut naruszenia przez Sąd Apelacyjny prawa materialnego przy rozstrzyganiu niniejszego sporu, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.