



## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 22 maja 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Krzysztof Rączka

SSN Romualda Spyt

w sprawie z odwołania W. S.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Opolu

o emeryturę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 22 maja 2024 r.,

skargi kasacyjnej organu rentowego od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu

z dnia 20 stycznia 2022 r., sygn. akt III AUa 540/21,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi  
Apelacyjnemu we Wrocławiu do ponownego rozpoznania i  
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

Krzysztof Rączka    Krzysztof Staryk    Romualda Spyt

## **UZASADNIENIE**

W wyroku z dnia 20 stycznia 2022 r., sygn. akt III AUa 540/21, Sąd Apelacyjny we Wrocławiu – w sprawie z odwołania W. S. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń

Spółecznych Oddziałowi w Opolu – oddalił apelację organu rentowego od wyroku Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu z dnia 26 stycznia 2021 r., sygn. akt V U 273/19, w którym Sąd Okręgowy zmienił decyzję ZUS z dnia 11 grudnia 2018 r. w ten sposób, że zobowiązał organ rentowy do ustalenia kapitału początkowego wnioskodawcy W. S. dodatkowo przy uwzględnieniu do okresów składkowych szczegółowo wskazanych okresów zatrudnienia (pkt I); zmienił zaskarżoną decyzję organu rentowego z dnia 12 grudnia 2018 r. w ten sposób, że przyznał wnioskodawcy prawo do emerytury z tytułu zatrudnienia w warunkach szczególnych od 1 sierpnia 2018 r. (pkt II).

Sąd pierwszej instancji w podstawie faktycznej swojego wyroku wskazał między innymi następujące ustalenia: wnioskodawca w okresie od 1.09.1972 r. do 13.06.1974 r. był zatrudniony jako uczeń na podstawie umowy o zatrudnieniu robotnika młodocianego w celu nauki zawodu w S. S.A. w S.. W okresie tym wykonywał pracę na stanowisku ucznia o specjalności monter a wewnętrznych instalacji budowlanych. W okresie od 14.06.1974 r. do 28.09.1974 r. wnioskodawca był zatrudniony w tym przedsiębiorstwie w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku monter a instalacji sanitarnych. W okresie od 9.11.1974 r. do 30.06.1976 r. pracował w pełnym wymiarze czasu pracy w Rejonowym Przedsiębiorstwie [...] w G. na stanowisku konserwatora urządzeń sanitarnych.

3 marca 1980 r. wnioskodawca zawarł z P. w W. umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku hydraulika. Następnie w trakcie pracy w w/w zakładzie wnioskodawca w czerwcu 1981 r. rozpoczął kurs spawania i od 1.07.1981 r., aż do końca zatrudnienia (4.09.1991 r.), stale i w pełnym wymiarze czasu pracował jako spawacz. Wnioskodawca od 1.07.1981 r. pobierał dodatek za pracę w warunkach szkodliwych z uwagi na wykonywane stale i w pełnym wymiarze czasu pracy zatrudnienie na stanowisku spawacza. Wnioskodawca pracował w brygadzie zajmującej się spawaniem wewnętrznych elementów kotłów znajdujących się m.in. na terenie elektrowni O.. Brygada pracowała średnio po 12 godzin dziennie.

W trakcie w/w okresu wnioskodawca wielokrotnie wyjeżdżał do pracy na budowy eksportowe, na których również stale i w pełnym wymiarze czasu pracy pracował jako spawacz. W dniu 5.09.1991 r. wnioskodawca zawarł z „E.” w S. umowę

o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku spawacza. Przez cały okres zatrudnienia u tego pracodawcy (tj. od dnia 5.09.1991 r. do dnia 15.09.1992 r.) wnioskodawca stale i w pełnym wymiarze czasu pracował jako spawacz. W dniu 1.02.1993 r. wnioskodawca zawarł z „E.” w B. umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku spawacza. Przez cały okres zatrudnienia u tego pracodawcy (tj. od dnia 1.02.1993 r. do dnia 14.11.1993 r. i od dnia 17.03.1994 r. do 31.03.1994 r. oraz od 1.06.1994 r. do 30.06.1995 r.) wnioskodawca stale i w pełnym wymiarze czasu pracował jako spawacz. W trakcie trwania zatrudnienia u w/w pracodawcy od dnia 15.11.1993 r. do dnia 16.03.1994 r. wnioskodawca ponownie został zatrudniony w „E.” w W., gdzie podobnie jak wcześniej pracował jako spawacz.

W dniu 30.06.1995 r. wnioskodawca zawarł z P. Sp. z o.o. umowę o pracę na czas określony od 1.07.1995 r. do dnia 30.09.1996 r. w pełnym wymiarze czasu pracy i pracował na stanowisku spawacza w miejscowości L.. W świadectwie pracy z dnia 18.10.1996 r. wskazano, że wnioskodawca w okresie od 1.07.1995 r. do 30.09.1996 r. był zatrudniony na kontrakcie P. S.A. - RFN w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku spawacza.

Oceniając spełnienie przez wnioskodawcę warunku wymaganego 15-letniego stażu pracy w warunkach szczególnych, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że wnioskodawca stale od 1.07.1981 r. wykonywał pracę spawacza w pełnym wymiarze czasu pracy. Również w kolejnych okresach pracy, tj.: - od 5.09.1991 r. do 15.09.1992 r. w E. w S., - od 1.02.1993 r. do 14.11.1993 r. w E.1 w B., - od 17.03.1994 r. do 31.03.1994 r. oraz od 1.06.1994 r. do 30.06.1995 r., od 15.11.1993 r. do 16.03.1994 r. w E.. w W., - od 1.07.1995 r. do 30.09.1996 r. w P. Sp. z o.o., wnioskodawca wykonywał stale i w pełnym wymiarze czasu pracy pracę na stanowisku spawacza.

Sąd pierwszej instancji uznał, że wnioskodawca legitymuje się następującymi okresami pracy w warunkach szczególnych: - od 25.09.1997 r. do 31.12.1997 r. w R. S.A. w O. (3 miesiące i 6 dni); - od 1.07.1981 r. do 4.09.1991 r. w E. w W. (10 lat 2 miesiące i 4 dni), - od 5.09.1991 r. do 15.09.1992 r. w E. w S. (1 rok i 11 dni), - od 1.02.1993 r. do 14.11.1993 r. w E. w B. (9 miesięcy i 14 dni), - od 15.11.1993 r. do 16.03.1994 r. w E. w W. (4 miesiące i 1 dzień), - od 17.03.1994 r. do 31.03.1994 r. w

E. w B. (14 dni), - od 1.06.1994 r. do 30.06.1995 r. w E. w B. (1 rok 1 miesiąc i 13 dni), - od 1.07.1995 r. do 30.09.1996 r. w P. Sp. z o.o. (1 rok 3 miesiące i 10 dni). Łącznie wnioskodawca legitymuje się 15 latami i 13 dniami okresów zatrudnienia w warunkach szczególnych. W konsekwencji – wobec spełnienia przez wnioskodawcę wszystkich przesłanek koniecznych dla ustalenia prawa do spornego świadczenia – Sąd pierwszej instancji przyznał wnioskodawcy prawo do wcześniejszej emerytury z tytułu pracy w warunkach szczególnych począwszy od 1 sierpnia 2018 r., tj. od pierwszego dnia miesiąca, w którym złożono wniosek emerytalny.

Sąd drugiej instancji określił, że kwestią sporną na etapie postępowania apelacyjnego była ocena, czy Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowego zsumowania wszystkich uznanych okresów wykonywania przez wnioskodawcę pracy w warunkach szczególnych, a więc dotyczył okoliczności, czy wnioskodawca legitymuje się niezbędnym okresem co najmniej 15 lat pracy w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze uprawniającym do uzyskania prawa do wcześniejszej emerytury. W tym kontekście Sąd Apelacyjny uznał, że Sąd Okręgowy dokonał błędnego wyliczenia dwóch okresów pracy w warunkach szczególnych, tj.: - od 1 czerwca 1994 r. do 30 czerwca 1995 r. w E. w B., wskazując, że łącznie jest to okres 1 roku, 1 miesiąca oraz 13 dni, kiedy prawidłowe wyliczenie wskazuje na okres 1 roku oraz 1 miesiąca; - od 1 lipca 1995 r. do 30 września 1996 r. w P. Sp. z o.o., wskazując, że łącznie jest to okres 1 roku 3 miesięcy oraz 10 dni, kiedy prawidłowe wyliczenie daje wynik 1 roku i 3 miesięcy. W ocenie organu rentowego konsekwencją błędu rachunkowego, popełnionego przez Sąd pierwszej instancji, było zawyżenie stażu pracy w warunkach szczególnych i uznanie, że wnioskodawca legitymuje się okresem takiej pracy w łącznym wymiarze 15 lat i 13 dni, kiedy w rzeczywistości suma podanych okresów to 14 lat 11 miesięcy i 20 dni.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że stanowisko organu rentowego co do wyliczeń jest prawidłowe, jednak w wyniku przeprowadzonej przez Sąd Apelacyjny ponownej analizy dokumentów pracowniczych wnioskodawcy i uzupełniających ustaleń, stanowisko to, co do istoty sporu nie zasługuje na aprobatę. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, do okresu zatrudnienia w warunkach szczególnych w „E.” w wymiarze 10 lat 2 miesiące i 3 dni należy doliczyć okresy: - od 5.09.1991 r. do 15.09.1992 r. (1 rok i 10 dni); - od 1.02.1993 r. do 20.04.1995 r. (2 lata 2 miesiące i 20 dni), - od

21.04.1995 r. do 31.07.1995 r. (3 miesiące i 10 dni), - od 1.08.1995 r. do 30.09.1996 r. (1 rok 2 miesiące), - od 25.09.1997 r. do 31.12.1997 r. (3 miesiące i 6 dni). Powyższe okresy wynikają ze świadectw pracy wnioskodawcy, zgodnie z którymi wnioskodawca pracował w tych okresach w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku spawacza lub spawacza specjalistycznego, wykonując tym samym pracę w warunkach szczególnych. Potwierdzają to również dokumenty z akt osobowych wnioskodawcy. Okresy te, po zsumowaniu, dają 15 lat 1 miesiąc i 19 dni. Jest to zatem okres wystarczający do przyznania prawa, o które ubiegał się wnioskodawca.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, wnioskodawca spełnił wszystkie warunki wymagane do nabycia prawa do emerytury, określone w art. 184 ust. 1 i 2 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Powyższy wyrok Sądu Apelacyjnego organ rentowy zaskarżył skargą kasacyjną – skargę oparto na obydwu podstawach kasacyjnych z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.

W ramach podstawy materialnoprawnej (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucono naruszenie:

1) art. 184 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2017 r., poz. 1383 ze zm.) przez jego niewłaściwe zastosowanie wyrażające się w przyjęciu, iż uwzględniony przez Sąd Okręgowy w Opolu i Sąd Apelacyjny we Wrocławiu okres pracy wnioskodawcy w szczególnych warunkach pozwala na ustalenie, iż przez ubezpieczonego została spełniona przesłanka posiadania co najmniej 15 lat zatrudnienia w szczególnych warunkach na dzień 31.12.1998 r., a to wobec uwzględnienia przez Sąd Apelacyjny we Wrocławiu do stażu pracy w warunkach szczególnych dodatkowego okresu od 01.04.1994 r. do 31.05.1994 r.;

2) art. 32 ust. 4, art. 184 ustawy emerytalnej w związku z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz.U. Nr 8, poz. 43 ze zm.) przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie przez Sąd Okręgowy w Opolu i Sąd Apelacyjny we Wrocławiu, że zatrudnienie wnioskodawcy w warunkach szczególnych na dzień 31.12.1998 r. przekraczało 15 lat.

W ramach podstawy procesowej (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.) skarżący zarzucił naruszenie art. 327<sup>1</sup> k.p.c. przez brak wyjaśnienia w uzasadnieniu wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu podstawy prawnej uznania okresu urlopu bezpłatnego do stażu pracy w warunkach szczególnych, gdyż wyłączenie okresu urlopu bezpłatnego ze stażu pracy w warunkach szczególnych skutkuje nie spełnieniem przesłanki do uzyskania prawa do emerytury w myśl art. 184 ustawy o emeryturach i rentach z FUS.

Skarżący wniósł o: - uchylenie zaskarżonego wyroku w całości wraz z poprzedzającym go wyrokiem Sądu Okręgowego w Opolu (pkt II) i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie odwołania wnioskodawcy; ewentualnie - o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu we Wrocławiu; w każdym przypadku o zasądzenie od wnioskodawcy na rzecz organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona.

Warunkiem przyznania prawa do emerytury, o której mowa w art. 184 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 1251 ze zm.) jest udowodnienie przez ubezpieczonego okresu składkowego i nieskładkowego, o którym mowa w art. 27 tej ustawy oraz okresu zatrudnienia w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze wymaganym w przepisach dotychczasowych do nabycia prawa do emerytury w wieku niższym niż 60 lat - dla kobiet i 65 lat - dla mężczyzn (w przypadku spawaczy - 15 lat takiej pracy).

Skarga kasacyjna kontestuje zaliczenie przez Sąd Apelacyjny we Wrocławiu do ubezpieczeniowego stażu pracy w warunkach szczególnych dodatkowego okresu od 1 kwietnia 1994 r. do 31 maja 1994 r. (okresu urlopu bezpłatnego), co uniemożliwiłoby ustalenie, że wnioskodawca udowodnił wykonywanie przez 15 lat pracy w szczególnych warunkach, o których mowa w art. 32 ustawy emerytalnej.

Sąd Apelacyjny w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wskazał, że zaliczył wnioskodawcy do okresu zatrudnienia w warunkach szczególnych w „E.” okres od 1 lutego 1993 r. do 20 kwietnia 1995 r. (2 lata 2 miesiące i 20 dni) oraz od 21 kwietnia 1995 r. do 31 lipca 1995 r. (3 miesiące i 10 dni). Z analizy dokumentacji pracowniczej wnioskodawcy (k. 30 akt ZUS) wynika jednak, że wnioskodawca przebywał na urlopie bezpłatnym w następujących okresach: - od 15 listopada 1993 r. do 16 marca 1994 r., od 1 kwietnia 1994 r. do 31 maja 1994 r. oraz od 1 lipca 1995 r. do 15 lipca 1995 r.

Generalnie okres urlopu bezpłatnego nie podlega wliczeniu do okresów składkowych i nieskładkowych oraz okresów pracy w warunkach szczególnych. Kwestia ta nie budzi wątpliwości, jeśli rozważa się status pracownika w trakcie urlopu bezpłatnego z punktu widzenia przepisów Kodeksu pracy. W myśl bowiem art. 174 § 1-3 k.p. urlopu bezpłatnego udziela się na pisemny wniosek pracownika. Wniosek ten nie wymaga uzasadnienia, ale powinien określać czas trwania urlopu. Po powrocie z urlopu pracodawca zobowiązany jest wprowadzić zatrudnić pracownika na tych samych warunkach jak przed rozpoczęciem urlopu, jednak okresu przebywania na urlopie nie wlicza się do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. To, czy pracownik będąc na urlopie bezpłatnym podejmie pracę u innego pracodawcy, jak również przebieg i zakończenie tego dodatkowego zatrudnienia, nie rzutują na funkcjonowanie stosunku pracy z macierzystym pracodawcą. Oba równoległe trwające stosunki pracy mają niezależny od siebie byt. Okres pozostawania pracownika na urlopie bezpłatnym jest okresem zawieszenia funkcjonowania stosunku pracy, skoro w tym czasie pracownik nie jest zobowiązany do wykonywania pracy i nie otrzymuje żadnych świadczeń z tego stosunku lub z nim związanych, tak wynagrodzenia za pracę i jego surogatu w postaci zasiłku chorobowego za okres niezdolności do pracy z powodu choroby.

W myśl art. 6 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy emerytalnej okresami składkowymi są okresy ubezpieczenia oraz okresy opłacania składek na ubezpieczenie społeczne w wysokości określonej w przepisach o organizacji i finansowaniu ubezpieczeń społecznych, w przepisach wymienionych w art. 195 pkt 1-4 i 8, w przepisach o adwokaturze, w przepisach o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz w przepisach o pomocy społecznej. Każdorazowo ustaleniu podlega więc kwestia, czy

za dany okres były opłacane w Polsce składki, a jeśli nie, to czy obowiązujące w danym czasie przepisy lub umowy międzynarodowe przewidywały zaliczanie przez ZUS takich okresów zatrudnienia jako składkowych.

Zaliczając wnioskodawcy do 15-letniego okresu zatrudnienia w szczególnych warunkach okresów urlopów bezpłatnych Sąd Apelacyjny nie wskazał podstawy faktycznej i prawnej, przez co za uzasadniony należało uznać zarzut procesowy skargi kasacyjnej naruszenia art. 327<sup>1</sup> k.p.c.

Wobec braku adekwatnych ustaleń na marginesie tylko można wskazać, że w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 22 maja 2013 r., III UZP 1/13 (OSNP 2013 nr 21-22, poz. 255) stwierdzono, iż okres urlopu bezpłatnego udzielonego pracownikowi w macierzystym zakładzie pracy w wymiarze równym liczbie nieudzielonych w czasie zatrudnienia za granicą dni wolnych od pracy, przewidziany w § 9 ust. 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicę w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (t.j. Dz.U. z 1986 r. Nr 19, poz. 101 ze zm., od dnia 10 lipca 1990 r. § 10 ust. 4 tego rozporządzenia, t.j. Dz.U. z 1990 r. Nr 44, poz. 259 ze zm.), nie stanowi okresu składkowego przewidzianego w art. 6 ust. 2 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227 ze zm.). W uzasadnieniu uchwały zauważono, że przedmiot rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r., którym ustalono uprawnienie do urlopu bezpłatnego w zamian za dni wolne, mieszczący się w zakresie delegacji wynikającej z art. 298 k.p., mógł obejmować specjalne ukształtowanie statusu pracowniczego tylko pracowników skierowanych do pracy za granicą i tylko na czas skierowania. Po powrocie z pracy na budowie eksportowej pracownicy związani byli jednym stosunkiem pracy, z macierzystym zakładem pracy, regulowanym przepisami Kodeksu pracy. Jeżeli wykorzystywali wówczas nieudzielone podczas pracy za granicą dni wolne w naturze i byli zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy u macierzystego pracodawcy, uzyskiwali urlop bezpłatny w wymiarze odpowiadającym liczbie "odbieranych" dni wolnych na zasadach przewidzianych w art. 174 § 2 k.p., uwzględniających, że urlop bezpłatny nie jest wliczany do stażu mającego wpływ na uprawnienia pracownicze. Nie ma



przepisu szczególnego, nakazującego lub tylko pozwalającego na odmienne traktowanie urlopu udzielanego na podstawie § 9 ust. 4 rozporządzenia. Co więcej, w przepisach rozporządzenia nie przewidziano, że o okres urlopu bezpłatnego udzielonego przez macierzystego pracodawcę w wymiarze nieudzielonych dni wolnych z tytułu pracy za granicą przedłuża się okres urlopu bezpłatnego wliczanego do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Przeciwnie, okres, od którego zależą uprawnienia pracownicze, to tylko ten okres, o którym mowa w § 3 ust. 1 rozporządzenia, czyli okres urlopu bezpłatnego udzielonego na czas skierowania do pracy za granicą i przypadający bezpośrednio po nim okres niezdolności do pracy. Tylko te okresy objęte były regulacją stanowiącą *lex specialis* wobec art. 174 k.p. Ze względu na spójność terminologiczną, zasadę jednolitości prawa, zwłaszcza w ramach jednej gałęzi, oraz zakres upoważnienia Rady Ministrów w art. 298 KP, urlop ten nie może być traktowany jako urlop bezpłatny szczególnego rodzaju. Trwanie stosunku pracy w czasie urlopu bezpłatnego udzielanego przez pracodawcę w związku ze szczególnymi potrzebami pracownika, będącego przerwą w realizacji pracowniczego obowiązku świadczenia pracy nie zostało potraktowane odmiennie niż w art. 174 § 2 k.p. Okres urlopu bezpłatnego udzielonego na podstawie § 9 ust. 4 rozporządzenia stanowił w zatrudnieniu u macierzystego pracodawcy okres urlopu bezpłatnego, a jako taki pozostawał bez wpływu nie tylko na prawo, lecz także na wysokość świadczeń z ubezpieczenia emerytalnego. Okres ten w zakresie ubezpieczenia społecznego nie był okresem składkowym ani nieskładkowym; dla ubezpieczenia społecznego był to okres obojętny. Między macierzystym pracodawcą a pracownikiem korzystającym z urlopu bezpłatnego trwał stosunek ubezpieczenia społecznego, istniejący od nawiązania stosunku pracy do jego ustania (art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 25 listopada 1986 r. o organizacji i finansowaniu ubezpieczeń społecznych, t.j. Dz.U. z 1989 r. Nr 25, poz. 137 ze zm.), jednak w ramach tego stosunku status pracownika korzystającego z urlopu bezpłatnego rozpatrywany jako okres, w którym nie był zobowiązany do wykonywania pracy i nie otrzymywał świadczeń ze stosunku pracy lub z nimi związanych ani też ich surogatów, analizowany w świetle art. 6 ust. 2 lit. a ustawy emerytalnej, nie był i nie może być obecnie uznany za okres zatrudnienia. Bez względu na sposób pojmowania pojęcia "zatrudnienie", które można rozumieć wąsko, jako aktywną realizację stosunku pracy

przez jej świadczenie, albo szeroko, jako trwanie prawnego stosunku pracy, użyte w art. 6 ust. 2 pkt 1 lit. a ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych pojęcie "zatrudnienia" zwężono do kręgu tych tylko zatrudnień, w czasie których pracownik pobierał wynagrodzenie lub zasiłki z ubezpieczenia społecznego. Sąd Najwyższy przypomniał również, że na podstawie § 9 w powiązaniu z § 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 1990 r. w sprawie wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, zgłaszania do ubezpieczenia społecznego oraz rozliczania składek i świadczeń z ubezpieczenia społecznego (Dz.U. z 1990 r. Nr 7, poz. 41), mającego zastosowanie do składek z okresu od dnia 1 stycznia 1990 r., ekwiwalent wypłacony przez pracodawcę "zagranicznego" za niewykorzystane dni wolne od pracy został zapewne uwzględniony w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w ramach ryczałtowej podstawy stanowiącej przeciętne wynagrodzenie. Stwierdzenie opłacenia składki na ubezpieczenie społeczne od wypłaconego przez pracodawcę "ekspatowskiego" ekwiwalentu za dni wolne dotyczyło wyłącznie zatrudnienia za granicą, a nie zatrudnienia u macierzystego polskiego pracodawcy. U polskiego pracodawcy ekwiwalenty za niewykorzystane dni wolne od pracy nie były uwzględniane w podstawie wymiaru składek, zgodnie z § 7 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 1990 r. w sprawie wysokości podstawy wymiaru składek. Konstruując w taki sposób, zarówno uprawnienia pracownicze, jak i uprawnienia w zakresie ubezpieczenia społecznego przysługujące po zakończeniu pracy za granicą, w czasie dalszego zawieszenia wykonywania obowiązków pracowniczych, prawodawca odniósł się do szczególnego charakteru urlopu bezpłatnego mającego na celu oddanie w kraju dni wolnych za przepracowane za granicą dni wolne, nie przewidział potrzeby i uzasadnienia objęcia tego okresu składką na ubezpieczenie społeczne.

Natomiast w wyroku z 27 kwietnia 2010 r. (II UK 328/09) Sąd Najwyższy stwierdził, że okresy wykonywania pracy za granicą w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze na podstawie umów o pracę zawartych bezpośrednio z pracodawcami zagranicznymi mogą być uznane za okresy zatrudnienia w rozumieniu art. 32 ust. 1, 2 i 4 ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Postawił jednak warunek opłacenia składek w Polsce również na dobrowolne ubezpieczenia

emerytalne i rentowe (art. 6 ust. 1 i 2 tej ustawy w związku z art. 7 pkt 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych), chyba że na podstawie umów o zatrudnieniu lub umów międzynarodowych pracownik został objęty ubezpieczeniem w trybie i na zasadach obowiązujących w państwie zatrudnienia lub określonych w umowach międzynarodowych. Mógł być to np. wymóg podlegania ubezpieczeniu właściwemu dla personelu pracodawcy zagranicznego w jego siedzibie za granicą lub w innym miejscu prowadzenia przez niego działalności. Możliwa jest też sytuacja, że zainteresowany pracujący za granicą sam odprowadzał składki do ZUS i zachowywał tym samym status pracownika.

Nie ma więc jednej reguły, którą można zastosować do tych, którzy pracowali za granicą; na przestrzeni lat zmieniały się także przepisy regulujące takie zatrudnianie. Wymagało to od Sądu Apelacyjnego dokonania adekwatnych ustaleń faktycznych dotyczących również okresów urlopów bezpłatnych, a w przypadku zaliczenia okresu urlopu bezpłatnego do 15-letniego okresu pracy w szczególnych warunkach wskazania podstawy prawnej (zastosowania precyzyjnej subsumpcji).

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w zw. z art. 398<sup>21</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji.

[SOP]

[a!]