

## POSTANOWIENIE

Dnia 28 marca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z odwołania W. S.  
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddziałowi w Ł.  
o świadczenie przedemerytalne,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 28 marca 2019 r.,  
skargi kasacyjnej organu rentowego od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...] z dnia 15 listopada 2017 r., sygn. akt III AUa [...],

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.**

## UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w [...] wyrokiem z dnia 15 listopada 2017 r. oddalił apelację Zakładu Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddziału w Ł. od wyroku Sądu Okręgowego w Ł. z dnia 14 października 2016 r., mocą którego zmieniono decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddział w Ł. z dnia 30 czerwca 2016 r. i przyznano W. S. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 6 maja 2016 r.

W sprawie ustalono, że W. S. był zatrudniony w [...] Spółdzielni [...] w B. w likwidacji w okresie od 1 stycznia 1983 r. do 31 lipca 2015 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowiskach: magazyniera - zaopatrzeniowca od 1 stycznia 1983 r. do 30 czerwca 1987 r., prezesa spółdzielni od 1 lipca 1987 r. do 30 czerwca 2014 r. oraz likwidatora spółdzielni od 1 lipca 2014 r. do 31 lipca 2015 r. Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p.

tj. za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracownika.

W wypowiedzeniu z dnia 30 czerwca 2015 r. wskazano, że Spółdzielnia wypowiada umowę o pracę z dniem 1 lipca 2015 r. z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 lipca 2015 r. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem wskazano zakończenie likwidacji spółdzielni. Z dniem 31 lipca 2015 r. spółdzielnia została zlikwidowana.

Od dnia 3 sierpnia 2015 r. wnioskodawca został zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w Z. jako bezrobotny z prawem do zasiłku od dnia 3 sierpnia 2015 r. Wnioskodawca posiada staż pracy wynoszący: 37 lat, 8 miesięcy i 10 dni okresów składkowych oraz 2 lata, 7 miesięcy i 9 dni okresów nieskładkowych.

Sąd Apelacyjny ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji w całości uznał i przyjął jako własne. W ocenie tego Sądu, w niniejszej sprawie poza sporem pozostaje, że W. S. spełniał przesłanki określone w art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 2148), gdyż do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1265), tj. do dnia 31 lipca 2015 r., w którym był zatrudniony przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiada okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 40 lat dla mężczyzn. Następnie w dniu 3 sierpnia 2015 r. zarejestrował się jako bezrobotny w Urzędzie Pracy, z prawem do zasiłku od dnia 3 sierpnia 2015 r. W okresie pobierania zasiłku nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia.

Sąd Apelacyjny w pełni podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że do rozwiązania stosunku pracy, łączącego wnioskodawcę z [...] Spółdzielnią [...] w B., doszło wyłącznie z przyczyn ekonomicznych leżących po stronie zakładu pracy, tj. likwidacji Spółdzielni. Okoliczność ta wynika wprost z pisma wypowiadającego ubezpieczonemu umowę o pracę, która była umową zawartą na czas nieokreślony.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego wywiódł pełnomocnik organu rentowego, zaskarżając go w całości. W podstawach skargi wskazał na naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych w związku z art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Mając na uwadze powyższe, wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, zawierającego się w pytaniu: czy zawarcie umowy na stanowisku likwidatora w spółdzielni jest umową zawartą na czas określony, tj. na okres czynności likwidacyjnych, a w konsekwencji czy przeprowadzenie postępowania likwidacyjnego spółdzielni stanowi podstawę do uznania, że doszło do rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy? Nadto w sprawie zachodzi konieczność dokonania wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności, tj. art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych w związku z art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – przez ustalenie czy upływ czasu bądź przeprowadzenie postępowania likwidacyjnego stanowi podstawę do uznania, że nie doszło do rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących

rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Sąd Najwyższy w ramach przedsądu bada tylko wskazane w skardze kasacyjnej okoliczności uzasadniające jej przyjęcie do rozpoznania, a nie podstawy kasacyjne i ich uzasadnienie.

Powołanie się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego jako przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wymaga sformułowania problemu o charakterze abstrakcyjnym, nierozstrzygniętego w dotychczasowym orzecznictwie i wymagającego pogłębionej wykładni. Skarżący powinien to zagadnienie sformułować oraz przedstawić argumentację jurydyczną uzasadniającą tezę o możliwości rozbieżnych ocen prawnych w związku ze stosowaniem przepisów, na tle których zagadnienie powstało. Zagadnienie to powinno być nadto "istotne" z uwagi na wagę przedstawionego przez skarżącego problemu interpretacyjnego dla systemu prawa. Skoro jednak skarga kasacyjna wnoszona jest w konkretnej sprawie, to zarówno charakter zgłoszonego w niej roszczenia, jak i ustalony przez sądy *meriti* stan faktyczny, którym Sąd Najwyższy jest związany (art. 398<sup>3</sup> § 3 i art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.), musi pozostawać w związku z przedstawionym przez skarżącego zagadnieniem prawnym i pozwalać na jego rozstrzygnięcie.

Bliższa analiza złożonego w skardze wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania nie pozwalała uznać, aby w sprawie występowały przytoczone w skardze podstawy przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania.

W doktrynie prawa pracy przepis art. 11 k.p., zawierający zasadę swobody nawiązywania stosunków pracy oraz ustalania warunków pracy i wynagrodzenia, jest prezentowany jako norma prawna, w której ustawodawca sformułował dwie uzupełniające się swobody postępowania stron negocjujących warunki i treść przyszłego stosunku pracy: swobodę wyboru podstawy zatrudnienia oraz swobodę kształtowania treści stosunku pracy (zob. B.M. Ćwiertniak, Z. Góral, K.W. Baran: *Podstawowe zasady prawa pracy* [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. 1, *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 578 i n.).

Pełna swoboda stron stosunków pracy obejmuje wyłączenie w granicach sformułowanych w treści aktualnie obowiązujących przepisów prawa pracy, regulujących zawieranie umów o pracę (art. 25 i 25<sup>1</sup> k.p.). Podstawę prawną

dalszego ograniczenia zasady swobody umów o pracę sformułowano w art. 353<sup>1</sup> k.c., normie prawnej mającej zastosowanie w stosunkach pracy na podstawie art. 300 k.p. Wymieniony przepis kodeksu cywilnego zezwala stronom wszystkich stosunków obligacyjnych, a więc również stronom umowy o pracę, na dobrowolne i zgodne układanie więzi prawnych według swego uznania dopóty, dopóki treść albo cel zawartej umowy nie sprzeciwiają się właściwości (naturze) tego stosunku prawnego, ustawie lub zasadom współżycia społecznego (zob. A. M. Świątkowski: Wypowiedzenie przez pracodawcę długoterminowej umowy o pracę na czas określony jako działanie *in fraudem legis* podczas nawiązywania stosunku pracy [w:] M. Latos-Miłkowska (red.), Ł. Pisarczyk (red.), Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka, Warszawa 2016, LEX).

Rodzaj umowy o pracę może zostać wybrany przez strony spośród tych, które zostały określone w art. 25 k.p. Decyzja o wyborze podstawy zatrudnienia jest pozostawiona swobodnej woli stron. Wola stron może zostać ujawniona wprost w postaci nazwy umowy lub tylko pośrednio. Prezentowane stanowisko znalazło wyraz także w rozstrzygnięciu Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1998 r., II UKN 121/98 (LEX nr 38243), zgodnie z którym wykonywanie obowiązków likwidatora może być realizowane na podstawie umowy o pracę zawartej na czas trwania postępowania likwidacyjnego, tj. na czas wykonania określonej pracy, co jednak nie wyklucza powierzenia pracownikowi wykonywania takich czynności na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony. Prawo pracy nie wyłącza możliwości zawierania takich umów, szczególnie z uwagi na swobodę woli stron zawierających umowę. Ocena charakteru prawnego wykonywanej przez likwidatora pracy zależy od okoliczności konkretnej sprawy, a przede wszystkim od treści umowy wynikającej z oświadczeń woli stron, ich celu i rzeczywistego zamiaru.

Innymi słowy ocena czy doszło istotnie do zawarcia z wnioskodawcą umowy o pracę w charakterze likwidatora na czas nieokreślony musi być poprzedzona przeprowadzeniem na tę okoliczność stosownego postępowania dowodowego, co też miało miejsce w sprawie. W stanie faktycznym ustalonym przez Sądy *meriti*, którym z mocy art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c., Sąd Najwyższy jest związany, sporna umowa o

pracę łącząca W. S. z [...] Spółdzielnią [...] w B. w likwidacji, była umową zawartą na czas nieokreślony.

Zagadnienie prawne jakie przedstawia skarżący i które podnosi do rangi istotnego, nie przedstawia problemu i może być (tak jak w sprawie) rozwiązane za pomocą zwykłej wykładni prawa, biorąc za podstawę całokształt okoliczności faktycznych.

W dalszej części wniosku skarżący powołał się na potrzebę wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości (art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.). To zaś wymaga wykazania, na czym owe wątpliwości polegają, a także, iż mają one poważny i rzeczywisty charakter, a ich rozstrzygnięcie jest istotne z punktu widzenia wyniku postępowania. Jeżeli konkretny przepis był już przedmiotem wykładni w judykaturze, a interpretacja ta jest w ocenie skarżącego nieuzasadniona, nieodzowne jest również przedstawienie racji, które przemawiają za zmianą dotychczasowej linii orzeczniczej.

Zagadnienie dotyczące wpływu rodzaju umowy o pracę zawartej z osobą zatrudnioną do wykonania czynności likwidacyjnych i ustalenie, że rozwiązanie umowy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy (w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy), umożliwiających przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 punkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych było już przedmiotem rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2016 r., II UK 375/15 (LEX nr 2177088), przyczyny ekonomiczne lub organizacyjne, leżące po stronie pracodawcy, mogą wystąpić także podczas rozwiązywania stosunku pracy na zasadzie zgodnego oświadczenia pracodawcy i pracownika (porozumienia stron). Umowa o pracę na czas określony także stanowi formę wzajemnego porozumienia pracodawcy i pracownika, a jej nieprzedłużenie może wynikać na przykład z przyczyn ekonomicznych. Rozwiązanie umowy o pracę na czas określony z upływem terminu, na który była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.) nie wyklucza natomiast ustalenia, że rozwiązanie umowy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy (w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy), umożliwiających przyznanie prawa do

świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

W tym nurcie mieści się również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2017 r., I UK 291/16 (LEX nr 2349418), zgodnie z którym w sprawie o ustalenie prawa do świadczenia przedemerytalnego wymagane jest więc nie tylko stwierdzenie, że stanowisko pracy zostało zlikwidowane, ale konieczne jest również ustalenie przyczyny jego likwidacji oraz powiązania między rozwiązaniem stosunku pracy a zlikwidowaniem stanowiska pracy. W toku postępowania w sprawie o nabycie świadczenia przedemerytalnego należy wykazać, że u podstaw decyzji o likwidacji stanowiska pracy skutkującej rozwiązaniem stosunku pracy choćby z powodu upływu czasu, na jaki została zawarta umowa o pracę, znalazły się przyczyny ekonomiczne, organizacyjne, produkcyjne albo technologiczne.

Mając powyższe na uwadze, należy przyjąć, że w okolicznościach tej sprawy nie zachodzi potrzeba wyjaśniania przedstawionych przez skarżącego kwestii prawnych i dokonania wykładni wskazanych przepisów prawnych.

Przesłanka oczywistej zasadności (art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c.) oznacza, że dla przeciętnego prawnika podstawy wskazane w skardze *prima facie* zasługują na uwzględnienie. Sytuacja taka w szczególności istnieje wtedy, gdy bez wątplenia wystąpiły uchybienia, na które powołuje się skarżący, lub gdy jest pewne, że miały one wpływ na treść zaskarżonego orzeczenia albo podniesione we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania zarzuty oczywiście uzasadniają zasadność wniesionego środka zaskarżenia. Oczywiście jest przy tym tylko to, co można dostrzec bez potrzeby głębszej analizy czy przeprowadzenia dłuższych badań lub dociekań. Zarzucane uchybienia muszą zatem mieć kwalifikowany charakter i być dostrzegalne w sposób oczywisty dla przeciętnego prawnika.

Powyższego mechanizmu skarżący upatruje odwołując się do wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 26 kwietnia 2012 r. (III AUa 106/12, LEX nr 1238714). Abstrahując od oceny prawnej przywołanego judykatu w zakresie czy doszło do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, należy podnieść, że rozstrzygnięcie to zapadło w odmiennym stanie faktycznym. Sądy *meriti* ustaliły bowiem, że umowa o pracę zawarta na stanowisku likwidatora uległa rozwiązaniu zarówno z upływem terminu na jaki była zawarta, jak i w

związku z wykonaniem pracy jaka została wnioskodawcy powierzona. Sąd Apelacyjny wskazał, że z treści umowy jaka wiązała wnioskodawcę z Zarządem Powiatowym, na podstawie której przeprowadzał on likwidację PSP ZZOZ, wynikało, że była to umowa zawarta na czas określonej pracy.

W stanie faktycznym ustalonym przez Sądy *meriti* na gruncie rozpoznawanej sprawy, sporna umowa o pracę łącząca W. S. z [...] Spółdzielnią [...] w B. w likwidacji, była umową zawartą na czas nieokreślony.

W świetle poczynionych przez Sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych, które są wiążące w postępowaniu kasacyjnym (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.), brak jest podstaw do uznania zaskarżonego wyroku za oczywiście nieprawidłowy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c.