



Sygn. akt I UK 291/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lipca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)

SSN Beata Gudowska (sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z odwołania H. S.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w [...]
o prawo do świadczenia przedemerytalnego,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 lipca 2017 r.,
skargi kasacyjnej organu rentowego od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...]
z dnia 3 grudnia 2015 r., sygn. akt III AUa .../15,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Apelacyjnemu w [...] do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 3 grudnia 2015 r. Sąd Apelacyjny w [...], Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, zmienił zaskarżony apelacją ubezpieczonej H. S. wyrok Sądu Okręgowego w [...] z dnia 24 lutego 2015 r. i przyznał jej prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 30 września 2014 r. Ustalił, że H. S. złożyła wniosek w dniu

6 sierpnia 2014 r., że udowodniła 33 lata i 10 miesięcy okresów składkowych i nieskładkowych oraz że pozostawała w zatrudnieniu do dnia 30 listopada 2013 r. Ostatnio przed złożeniem wniosku, od dnia 7 marca 2012 r. do dnia 6 września 2012 r., odbywała w przedsiębiorstwie A. - E. S. i K. S. staż na podstawie skierowania w ramach projektu zatrudnienia bezrobotnych, za który przyznano jej stypendium z Powiatowego Urzędu Pracy. Po zakończeniu stażu zawarła umowę o pracę na czas określony do dnia 30 listopada 2013 r., tak że ostatni stosunek pracy rozwiązał się na podstawie art. 30 § 1 pkt 4 k.p., tj. z upływem czasu, na jaki umowa o pracę została zawarta.

Czynności wykonywane przez ubezpieczoną w biurze rachunkowym (sprawy pracownicze, tj. prowadzenie ewidencji czasu pracy, obliczanie płac i wypełnianie dokumentów dot. ubezpieczeń społecznych) przed jej zatrudnieniem wykonywała współpracowniczka E. S., a po rozwiązaniu się umowy o pracę z ubezpieczoną zajmowane przez nią stanowisko pracy zostało zlikwidowane i nikt nie został zatrudniony na jej miejsce. W tych okolicznościach Sąd Apelacyjny ustalił spełnienie spornego warunku prawa do świadczenia przedemerytalnego przewidzianego w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 170 ze zm.), tj. rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 149 ze zm.). Za nieistotną z tego punktu widzenia uznał okoliczność, że w okresie ostatnich 88 dni trwania stosunku pracy ubezpieczona była niezdolna do pracy.

Skarga kasacyjna organu rentowego została oparta na podstawie zarzutu rażącego naruszenia art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych przez przyjęcie, że ostatnia umowa o pracę ubezpieczonej została rozwiązana na skutek likwidacji stanowiska pracy, art. 30 § 1 pkt 4 k.p. oraz art. 361 § 1 k.c. przez bezzasadne przyjęcie związku przyczynowo-skutkowego między potwierdzoną przez pracodawcę likwidacją stanowiska pracy a rozwiązaniem umowy po upływie czasu, na który została zawarta, pozwalające na przyjęcie, że umowa o pracę została rozwiązana z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. W ocenie skarżącego, likwidacja stanowiska pracy nie stanowiła przyczyny rozwiązania stosunku pracy, lecz przyczynę nienawiązania nowego stosunku pracy, rozwiązanego na skutek upływu czasu.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie odwołania, twierdząc, że ustalony stan faktyczny i prawny nie pozwala na uznanie, iż rozwiązanie stosunku pracy ubezpieczonej jest skutkiem likwidacji jej stanowiska pracy przez pracodawcę, skoro nie występuje takie następstwo czasowe zdarzeń.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wykładnia celowościowa przepisów ustawy o świadczeniach przedemerytalnych prowadzi do wniosku, że prawo do świadczenia przedemerytalnego służy zapewnieniu wsparcia socjalnego osobom, które utraciły źródło utrzymania nie ze swojej winy i które ze względu na wiek nie są w stanie skutecznie konkurować na rynku pracy do dnia nabycia uprawnień emerytalnych (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2013 r., w sprawie III UZP 2/13, OSNP 2013 nr 21-22, poz. 256). Prawo do świadczenia przedemerytalnego powstaje bowiem ze względu ukończenie przez kobietę wieku 55 lat, wypracowanie przez nią okresu uprawniającego do emerytury, wynoszącego co najmniej 30 lat oraz utraty zatrudnienia trwającego przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy na skutek rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych (w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b tej ustawy). W sprawie o ustalenie prawa do tego świadczenia 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.

Przepisy art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych oraz art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie wskazują sposobu rozwiązania umowy o pracę, lecz stawiają wymaganie, by przyczyny rozwiązania umowy o pracę leżały po stronie pracodawcy. Rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy zostało zdefiniowane w art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia i

instytucjach rynku pracy jako rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 192) lub zgodnie z przepisami kodeksu pracy. U pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników obejmuje przypadki rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego wskutek rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych lub wygaśnięcie stosunku pracy albo 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 niezaproponowania przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy oraz rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 55 § 11 k.p. ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

W orzecznictwie nie jest odrzucana teza, że rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych może nastąpić również przez rozwiązanie umowy o pracę na czas określony z upływem terminu, na który była zawarta (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2016 r., II UK 375/15, Monitor Prawa Pracy z 2017 r., nr 2). Sąd Najwyższy przyjął, że pojęcie „rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy” obejmuje wszystkie sytuacje, w których dochodzi do zaprzestania zatrudnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników, przy czym niekoniecznie wyłącznie z inicjatywy pracodawcy. Stwierdził, że nieprzedłużenie umowy może wynikać z porozumienia pracodawcy i pracownika co do określenia czasu trwania umowy o pracę jako zobowiązania terminowego, lecz także może być uzasadnione przyczynami ekonomicznymi lub organizacyjnymi leżącymi po stronie pracodawcy. Wcześniej Sąd Najwyższy potwierdził możliwość nabycia prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, gdy umowa o pracę rozwiązała się z upływem

czasu, na który była zawarta (por. uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 27 kwietnia 2016 r., III PZP 1/16, OSNP z 2016 nr 11, poz. 137).

Przypisanie skutkowi rozwiązania umowy o pracę z upływem czasu, na który była zawarta, jednej z przyczyn nieleżących po stronie pracownika może być powiązane z ustaleniem, że pracodawca - likwidując stanowisko pracy z przyczyn ekonomicznych lub organizacyjnych - nie zawiera nowej umowy o pracę. Nie oznacza to jednak, że spełnienie przesłanki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego nastąpi w każdej sytuacji, w której po rozwiązaniu stosunku pracy z jednym pracownikiem nie dojdzie do zatrudnienia na tym stanowisku kolejnego pracownika. Przepisy art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach emerytalnych oraz art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wyraźnie wskazują na konieczność przyczynowego powiązania likwidacji stanowiska i rozwiązanie stosunku pracy, tak by likwidacja stanowiska była przyczyną, a rozwiązanie stosunku pracy skutkiem zaistnienia tej przyczyny. Samo istnienie między nimi związku czasowego potwierdza jedynie następstwo zdarzeń, a nie oznacza, że jedno zdarzenie jest skutkiem drugiego.

Przesądzające jest to, że likwidacja stanowiska pracy musi być skutkiem zaistnienia jednej z okoliczności wymienionych w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy. Innymi słowy, 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.

Sąd Apelacyjny nie dokonał tej oceny, jak też nie orzekł stanowczo, czy przyczyny rozwiązania ze skarżącą umowy o pracę leżały po stronie pracodawców. Potrzeba dokonania takiej analizy jest tym większa, że Sąd drugiej instancji nie odniósł się do faktu czasowej niezdolności do pracy odwołującej oraz negatywnej oceny lekarza medycyny pracy co do możliwości kontynuowania przez nią zatrudnienia, gdy fakt ten zdecydował o kierunku rozstrzygnięcia przez Sąd pierwszej instancji. Przede wszystkim jednak Sąd Apelacyjny nie zidentyfikował przyczyny likwidacji stanowiska pracy ubezpieczonej, nie odnosząc się do

wszystkich istotnych faktów ustalonych w sprawie, a także pomijając część ustaleń niezbędnych do rozstrzygnięcia o prawie do świadczenia przedemerytalnego.

Z tych względów, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy uchylił wyrok Sądu Apelacyjnego w części zaskarżonej i przekazał sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

kc