



Sygn. akt I UK 68/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 stycznia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Zbigniew Korzeniowski
SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z odwołania D. F.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w B.
o świadczenie przedemerytalne,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 31 stycznia 2017 r.,
skargi kasacyjnej organu rentowego od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 28 października 2015 r., sygn. akt III AUa (...),

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Decyzją z 20 stycznia 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. odmówił D. F. przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Sąd Okręgowy w B. wyrokiem z 18 grudnia 2014 r. oddalił odwołanie wnioskodawczyni od ww. decyzji. Ustalił, że odwołująca się w okresie od 18 lutego 2008 r. do 31 stycznia 2011 r. była zatrudniona w Przedsiębiorstwie „P.” S.A. w B.

na stanowisku „pomoc na linii w Wydziale Produkcji”. Umowa rozwiązała się z upływem czasu, na jaki została zawarta. W dniu 21 stycznia 2011 r. były pracodawca wnioskodawczyni – Przedsiębiorstwo „P.” S.A. w B. zawarł umowę z H. Agencja Pracy Tymczasowej, której przedmiotem było ustalenie zasad zatrudnienia pracowników tymczasowych Agencji u pracodawcy użytkownika, to jest Przedsiębiorstwa „P.”. Nabór pracowników, którzy mieli wykonywać pracę w Przedsiębiorstwie „P.” odbywał się w ten sposób, że Agencja przyjmowała zlecenie na zatrudnienie wskazanych przez Przedsiębiorstwo imiennie pracowników tymczasowych, (którzy wcześniej przeszli rekrutację u pracodawcy użytkownika) albo w ten sposób, że Agencja przeprowadzała rekrutację pracowników posiadających umiejętności i kwalifikacje wskazane przez pracodawcę użytkownika. Po zawarciu umowy Agencja otrzymała od Przedsiębiorstwa „P.” zlecenie na zatrudnienie kilkunastu osób do pomocy przy produkcji alkoholu, wśród wskazanych kandydatów była wnioskodawczyni. W dniu 1 lutego 2011 r. odwołująca się została zatrudniona przez H. Agencja Pracy Tymczasowej na podstawie umowy o pracę na czas określony (od 1 lutego 2011 r. do 31 grudnia 2016 r.) na stanowisku pracownika produkcji, pracodawcą użytkownikiem był jej poprzedni pracodawca – Przedsiębiorstwo „P.”. W ramach zawartej umowy pracowała w zakładzie pracodawcy użytkownika, warunki jej pracy (w porównaniu do poprzedniej pracy) nie uległy zmianie. Pracowała w tym samym miejscu, na tym samym stanowisku, w tych samych warunkach i za takim samym wynagrodzeniem. Agencja 20 lutego 2013 r. wypowiedziała odwołującą się umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął 9 marca 2013 r. Wypowiedzenie nastąpiło z przyczyn ekonomicznych dotyczących pracodawcy użytkownika – w związku z brakiem zamówień w 2013 r. Jako podstawę wypowiedzenia Agencja wskazała art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. W sprawie bezspornym było, że odwołująca się urodzona 5 czerwca 1957 r. ukończyła 59 lat, oraz, że legitymuje się wymaganym okresem uprawniającym do emerytury. Sąd, wskazując na 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.), stwierdził, że jedyną

okolicznością sporną jest to, czy doszło do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 674 ze zm.). Zdaniem Sądu warunek rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy nie został spełniony, ponieważ ostatnim pracodawcą odwołującej się był H., będący agencją pracy tymczasowej, a odwołująca się w ramach zawartej umowy była pracownikiem tymczasowym. Sąd powołał się na art. 6 ustawy z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2003 r. Nr 166, poz. 1608, ze zm.), zgodnie z którym do pracowników tymczasowych nie stosuje się przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Uznał, że dla prawa odwołującej się do świadczenia przedemerytalnego bez znaczenia jest, że po zawarciu umowy z agencją pracy tymczasowej w dalszym ciągu wykonywała pracę na rzecz poprzedniego pracodawcy, a warunki jej pracy i płacy nie uległy zmianie. Sąd stwierdził, że pracodawcą odwołującej się we wskazanym okresie była niewątpliwie agencja pracy tymczasowej, a nie Przedsiębiorstwo „P.” i dlatego dla rozstrzygnięcia sprawy nie ma znaczenia, że pracodawca użytkownik zrezygnował z pracy odwołującej się z powodów ekonomicznych w warunkach, o których mowa w ustawie o tzw. zwolnieniach grupowych.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła odwołująca się, zarzucając naruszenie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych oraz art. 6 i art. 15 ust. 1 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Sąd Apelacyjny w (...) wyrokiem z 28 października 2015 r., zmienił zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję z 20 stycznia 2014 r. w ten sposób, że ustalił prawo wnioskodawczynie do świadczenia przedemerytalnego do 25 października 2013 r. Sąd Apelacyjny stwierdził, że stanowisko pracy, na którym była zatrudniona odwołująca się uległo likwidacji w 2013 r. z przyczyn ekonomicznych i była to przyczyna wypowiedzenia jej umowy o pracę przez Agencję. Zauważył, że w tej sprawie spornym było, czy spełniona została przesłanka określona w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, tj. czy z odwołującą się rozwiązano stosunek

pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudniania i instytucjach rynku pracy (dalej ustawa o promocji zatrudnienia). Sąd wskazał na art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia zawierający definicję przyczyn dotyczących zakładu pracy, stwierdzając, że w okolicznościach tej sprawy rozważaniu mogą podlegać przyczyny określone w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a) i b) ustawy o promocji zatrudnienia. Odnośnie art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a) tej ustawy - z którego wynika, że przyczyną dotyczącą zakładu pracy jest rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących 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 - Sąd stwierdził, że nie doszło do rozwiązania z odwołującą się jako pracownikiem tymczasowym stosunku pracy zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ponieważ ustawy tej nie stosuje się do pracowników tymczasowych zgodnie z art. 6 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Co do przyczyny dotyczącej zakładu pracy określonej w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b) ustawy o promocji zatrudnienia – rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych, Sąd stwierdził, że w tym punkcie chodzi o wszelkie przypadki rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodów w nim wymienionych, które są dokonywane na innej podstawie niż ustawa z dnia 13 marca 2003 r. bądź kodeks pracy. Sąd następnie rozważył, czy stosunek pracy, o którym mowa w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych i art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b) ustawy o promocji zatrudnienia jest także stosunek zatrudnienia pracownika tymczasowego oraz czy likwidacja stanowiska pracy może odnosić się do pracodawcy użytkownika. Na oba pytania udzielił odpowiedzi pozytywnej. Wskazał w tym zakresie na wyrok Sądu Najwyższego z 28 sierpnia 2013 r., sygn. akt I UK 57/13, w którym Sąd Najwyższy

stwierdził, że zatrudnienie przez okres krótszy niż 6 miesięcy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych oznacza zatrudnienie w zakładzie pracy w znaczeniu przedmiotowym, a nie podmiotowym, a także na uchwałę Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2011 r., I UZP 6/11, dzieląc wyrażone w tych orzeczeniach rozważania. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, likwidacja stanowiska w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b) ustawy o promocji zatrudnienia odnosi się także do pracodawcy użytkownika. Na uzasadnienie tego stanowiska przedstawił dodatkowe argumenty, wynikające z analizy znaczenia pojęcia „stanowisko pracy”. Stwierdził, że skoro powódka pracowała cały czas na tym samym stanowisku pracy (w znaczeniu miejsca wykonywania pracy i zespołu przypisanych czynności) zarówno jako pracownik jak i pracownik tymczasowych, nie było przerwy w tym zatrudnieniu, a wątpliwości budzi istnienie podstaw do zatrudnienia jej jako pracownika tymczasowego (wątpliwości co do charakteru jej zatrudnienia jako pracy tymczasowej; a także wynikające z okoliczności wykonywania pracy w ramach umowy z Agencją ciągle ponad 2 lata), to należało uznać, że rozwiązanie stosunku pracy tymczasowej było spowodowane likwidacją stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b) ustawy o promocji zatrudnienia. Sąd Apelacyjny wskazał, że z uwagi na charakter pracy tymczasowej – sezonowość, doraźność, okresowość, zastępowanie pracownika – zasadniczo rozwiązanie umowy o pracę tymczasową nie może nastąpić z powodu likwidacji stanowiska pracy, to jednak w tej sprawie – ze względu na specyficzne okoliczności sprawy – było inaczej. Sąd zauważył również, że w decyzji co do dalszego zatrudnienia decydującą rolę odgrywał ten sam zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym, a w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych znaczenie ma zatrudnienie w zakładzie pracy, który zwalnia pracowników z określonych przyczyn, a nie zatrudnienie wyłącznie u jednego (indywidualnego) pracodawcy. Sąd Apelacyjny rozważył również, czy zawarcie umowy w okolicznościach faktycznych tej sprawy powodowało jej nieważność na podstawie art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i w zw. z art. 5 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, a w związku z tym czy nie nastąpiła konwersja czynności prawnej na podstawie art. 58 § 3 k.c. Stwierdził, że brak jest przesłanek faktycznych do przyjęcia, że strony (odwołującą się i P.) złożyły zgodne

oświadczenia woli o świadczeniu pracy za wynagrodzeniem w ramach stosunku pracy. W konsekwencji, że brak jest wystarczających podstaw do uznania, że pracodawcą odwołującej, także po upływie okresu 18 miesięcy było Przedsiębiorstwo P. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, przyznanie odwołującej się świadczenia znajduje podstawę w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Tym samym słuszny okazał się zarzut naruszenia tego przepisu, z tym że naruszenie to ma związek z niezastosowaniem art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b) ustawy o promocji zatrudnienia poprzez nieuwzględnienie, że rozwiązanie umowy o pracę tymczasową z powodu likwidacji stanowiska w zakładzie pracodawcy użytkownika oznacza przyczynę dotyczącą zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Sąd Apelacyjny stwierdził jednocześnie, że nie doszło do naruszenia art. 15 ust. 1 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, ponieważ zakaz mniej korzystnego traktowania pracownika tymczasowego, o którym mowa w tym przepisie, nie odnosi się do świadczenia przedemerytalnego.

Wyrok Sądu Apelacyjnego organ rentowy zaskarżył w całości. Zarzucono naruszenie prawa materialnego, to jest art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. z 2013 r., poz. 170 ze zm.) poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyznaniu wnioskodawczyni prawa do świadczenia przedemerytalnego przy przyjęciu, że rozwiązanie stosunku pracy z wnioskodawczynią nastąpiło w trybie art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b) ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Skarżący, wnioskując o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, wskazał, że w sprawie zachodzi potrzeba wykładni art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Ponadto, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne, to jest: (-) czy przepisy ustawy o świadczeniach przedemerytalnych (art. 2 ust. 1 pkt 2) dają podstawę do przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego pracownikowi tymczasowemu zatrudnionemu w agencji pracy tymczasowej, z którym agencja rozwiązała stosunek pracy z powodu likwidacji miejsca pracy u pracodawcy użytkownika; (-) czy w świetle art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych należy uznać za spełnione przesłanki rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy przez agencję

pracy tymczasowej z pracownikiem tymczasowym, w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b) ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; (-) czy stosunek pracy, o którym mowa w ww. przepisach to także stosunek zatrudnienia pracownika tymczasowego? Skarżący, wskazując na potrzebę wykładni ww. przepisu oraz rozstrzygnięcia wymienionych istotnych zagadnień prawnych, twierdził także, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Odwołująca się, w piśmie procesowym zatytułowanym „odpowiedzią na skargą kasacyjną”, wniesionym po terminie na złożenie odpowiedzi na skargę kasacyjną, wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy, zważył co następuje:

Skarga kasacyjna organu rentowego okazała się nie mieć uzasadnionych podstaw.

Zasadniczy problem występujący w sprawie, jak i podniesiony w skardze kasacyjnej dotyczy spełnienia przez wnioskodawczynię przesłanki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego. Przedmiotem sporu była przesłanka odnosząca się do przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Zgodnie z przepisem 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. – dalej ustawa) prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie z którą rozwiązano stosunek pracy lub stosunek służbowy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 ze zm. – dalej ustawa o promocji zatrudnienia). W słowniczku zawartym w art. 2 ust. 1 pkt 29 tej ustawy wymienione zostały przyczyny dotyczące zakładu pracy. Definicja tych przyczyn została sformułowana w bardzo niejasny sposób, co słusznie zauważył Sąd Apelacyjny. Sąd ten w zaskarżonym wyroku trafnie zidentyfikował również podstawowe problemy, których rozstrzygnięcie jest konieczne w celu rozwiązania powyższego problemu. Do tego odnoszą się również oba zarzuty naruszenia prawa materialnego, przedstawione w pkt 1 i 2 skargi kasacyjnej.

Z niespornych ustaleń faktycznych wynika, że umowa o pracę wnioskodawczyni została wypowiedziana z powodu likwidacji stanowiska pracy. W

typowym przypadku nie powstałyby wątpliwości, co do spełnienia przesłanki nabycia prawa do świadczenia odnoszącej się do przyczyny rozwiązania umowy o pracę. W sprawie chodzi jednak o przypadek nietypowy, gdyż wnioskodawczyni była pracownikiem tymczasowym (zatrudnionym przez agencję), a likwidacja miała miejsce u pracodawcy użytkownika. Zdaniem skarżącego w takim przypadku – pracownika tymczasowego nie jest spełniona przesłanka kwalifikowanego rozwiązania umowy o pracę, co uniemożliwia nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego. Zdaniem organu rentowego wynika to z literalnej wykładni wskazanych wyżej przepisów.

Powyższe twierdzenie nie mogło zostać uznane za uzasadnione. Przede wszystkim należy wyraźnie podkreślić, że z przepisów tych nie wynika by pracownicy tymczasowi byli pozbawieni możliwości nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego. Należy jednak zgodzić się, że zasadniczo likwidacja stanowiska pracy w agencji z uwagi na charakter pracy tymczasowej nie może stanowić przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Jednak w sprawie niniejszej wypowiedzenie zostało dokonane z powodu likwidacji stanowiska pracy u pracodawcy użytkownika.

Wstępnie należy zauważyć, że zarówno z regulacji prawa międzynarodowego i unijnego, jak i przepisów ustawy pracownik tymczasowy nie powinien być mniej korzystnie traktowany niż pozostali pracownicy.

Rozstrzygające znaczenie dla sprawy ma niewątpliwie przepis art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia. Stanowi on, że przyczyną dotyczącą zakładu pracy jest rozwiązanie stosunku pracy (lub stosunku służbowego) z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych. Zdaniem Sądu Najwyższego w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy likwidacja stanowiska pracy w rozumieniu tego przepisu odnosi się również do pracodawcy użytkownika. Jak zauważył bowiem Sąd Apelacyjny wnioskodawczyni pracowała wcześniej na tym stanowisku jako pracownik, a następnie jako pracownik tymczasowy. Umowa o pracę tymczasową została zawarta na 5 lat, a więc z naruszeniem art. 20 ustawy. Trafnie więc stwierdzono w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że można mieć uzasadnione wątpliwości co

do podstawy zatrudnienia tymczasowego wnioskodawczyni (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 sierpnia 2013 r., I UK 57/13, OSNP 2014 nr 11, poz. 160 oraz uchwałę z dnia 12 grudnia 2011 r., I UZP 6/11, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 122).

Należy także zauważyć, że dopuszczenie możliwości odnoszenia przyczyn rozwiązania stosunku pracy także do pracodawcy użytkownika może prowadzić do nadużyć w zakresie nabywania prawa do świadczenia przedemerytalnego. W każdym przypadku konieczne jest więc uwzględnienie całokształtu okoliczności danej sprawy. Przede wszystkim zaś należałoby wykluczyć taką możliwość w razie zatrudnienia pracownika tymczasowego na stanowisku pracy, które już wcześniej zostało przeznaczone do likwidacji.

W sprawie nie było sporne, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych. Można więc tylko wspomnieć, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nie wymaga podania przyczyny, podobnie jak w przypadku odwołania równoznacznego z wypowiedzeniem. W takich przypadkach konieczne będzie ustalenie „praprzyczyny” wypowiedzenia lub odwołania (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 30/09, LEX nr 533040 oraz z dnia 10 marca 2016 r., III PK 81/15, LEX nr 2052409). Problem tego rodzaju występuje także w razie wypowiedzenia umowy o pracę z powodu odwołania z funkcji członka zarządu spółki handlowej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2010 r., II PK 184/09, OSNP 2011 nr 13-14, poz. 180).

Reasumując należało stwierdzić, że likwidacja stanowiska pracy w rozumieniu przepisu art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia nie jest wykluczona w odniesieniu do pracodawcy użytkownika pracownika tymczasowego. Tak więc zarzuty skargi kasacyjnej okazały się nieuzasadnione, jak i skarga nie była oczywiście uzasadniona. Jedynie na marginesie można zauważyć, iż skarżący popada w sprzeczność twierdząc, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne a jednocześnie skarga kasacyjna ma być oczywiście uzasadniona.

Z tych względów, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., orzeczono jak w sentencji wyroku.

r.g.