



Sygn. akt II UK 169/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z wniosku M. N.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w G.
o prawo do emerytury,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 7 czerwca 2018 r.,
skargi kasacyjnej wnioskodawcy od wyroku Sądu Apelacyjnego w G.
z dnia 13 grudnia 2016 r., sygn. akt III AUa .../16,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Ubezpieczony M. N. odwołał się od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. z dnia 29 stycznia 2016 r., którą odmówiono mu prawa do emerytury z uwagi na nieudokumentowanie 25 lat okresów składkowych i nieskładkowych. Zdaniem odwołującego się, do ogólnego stażu pracy należy zaliczyć okres od 2 do 29 grudnia 1978 r., tj. okres od zwolnienia ze służby wojskowej do dnia podjęcia pracy w macierzystym zakładzie oraz okres od 1 lipca

1988 r. do 29 sierpnia 1988 r., tj. okres korzystania z płatnego urlopu wypoczynkowego, do którego nabył prawo z tytułu pracy na budowie eksportowej.

Sąd Okręgowy w G. wyrokiem z dnia 25 maja 2016 r. oddalił odwołanie, a Sąd Apelacyjny w G. wyrokiem z dnia 13 grudnia 2016 r. oddalił apelację ubezpieczonego od orzeczenia pierwszoinstancyjnego.

W sprawie ustalono, że M. N., urodzony 24 grudnia 1955 r., z zawodu technik mechanik samochodowy, w dniu 13 stycznia 2016 r. złożył kolejny wniosek o emeryturę w obniżonym wieku emerytalnym z tytułu pracy w szczególnym warunkach. Ubezpieczony ukończył wymagany wiek 60 lat w dniu 24 grudnia 2015 r. i nie jest członkiem otwartego funduszu emerytalnego. Na dzień 1 stycznia 1999 r. organ rentowy uznał za udowodniony łączny okres składkowy i nieskładkowy odwołującego się w wymiarze 24 lat, 11 miesięcy i 23 dni oraz staż pracy w szczególnych warunkach wynoszący 23 lata i 8 miesięcy.

Ubezpieczony od 28 kwietnia 1978 r. do 1 grudnia 1978 r. odbywał zasadniczą służbę wojskową. Powrócił do pracy w macierzystym zakładzie w dniu 30 grudnia 1978 r. Natomiast w okresie od 9 marca 1987 r. do 30 czerwca 1988 r. zatrudniony był na budowie eksportowej w Niemczech. Z tytułu pracy na budowie eksportowej odwołującemu się przysługiwały 22 dni urlopu wypoczynkowego za 1987 r. i 13 dni za 1988 r., które wykorzystał w okresie od 1 lipca 1988 r. do 11 sierpnia 1988 r. oraz 34 dni wolne z tytułu różnicy czasu pracy, które udzielono mu w okresie od 12 sierpnia 1988 r. do 20 września 1988 r. Korzystając z urlopu wypoczynkowego i dni wolnych z tytułu różnicy czasu pracy, ubezpieczony przebywał na urlopie bezpłatnym w macierzystym zakładzie pracy (tj. obecnie PKP B. Sp. z o.o.). Pracę w u macierzystego pracodawcy podjął od dnia 30 sierpnia 1988 r.

W wyniku rozpoznania odwołania ubezpieczonego od decyzji organu rentowego z 27 lutego 2007 r. w przedmiocie ustalenia wysokości kapitału początkowego, Sąd Okręgowy w G. wyrokiem z dnia 30 listopada 2007 r. (sygn. akt VII U .../07) oddalił odwołanie w zakresie nieuwzględnienia, jako okresu składkowego, okresu od 1 lipca 1988 r. do 11 sierpnia 1988 r., a w pozostałej części umorzył postępowanie w sprawie.

Sąd Apelacyjny podkreślił, że przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było prawo M. N. do emerytury w wieku wcześniejszym, przewidziane w art. 184 w związku z art. 32 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1383 ze zm.; dalej: ustawa emerytalna) oraz przepisach rozporządzenia 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.). Organ rentowy wydał decyzję odmowną z uwagi na niespełnienie warunku posiadania co najmniej 25 lat wymaganego okresu zatrudnienia czyli okresu zatrudnienia liczonego łącznie z okresami równorzędnymi i zaliczalnymi do okresów zatrudnienia (§ 3 rozporządzenia). Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił bowiem uwzględnienia okresu od 2 grudnia 1978 r. do 29 grudnia 1978 r., tj. okresu od dnia zwolnienia ze służby wojskowej do dnia podjęcia pracy oraz okresu od 1 lipca 1988 r. do 29 sierpnia 1988 r., tj. okresu korzystania z płatnego urlopu wypoczynkowego, do którego nabył prawo z tytułu pracy na budowie eksportowej.

Dokonując oceny pierwszego ze spornych okresów, Sąd Apelacyjny w pełni zaakceptował ustalenia i rozważania poczynione przez Sąd Okręgowy w zakresie powyższego okresu i przyjął je za własne. Zdaniem Sądów obu instancji, ugruntowane jest stanowisko judykatury, z którego wynika, że obowiązujący w czasie odbywania przez ubezpieczonego służby wojskowej (tj. od 28 kwietnia 1978 r. do 1 grudnia 1978 r.) art. 108 ustawy z 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. Nr 44, poz. 220 ze zm.), zgodnie z którym (w treści obowiązującej od 1 października 1975 r.) czas odbywania zasadniczej służby wojskowej lub okresowej służby wojskowej wlicza się pracownikowi do okresu zatrudnienia w zakresie wszelkich uprawnień związanych z tym zatrudnieniem, jeżeli po odbyciu tej służby podjął on zatrudnienie w tym samym zakładzie pracy, w którym był zatrudniony przed powołaniem do służby - nie stanowi podstawy prawnej do zaliczenia okresu przerwy między ukończeniem służby wojskowej a ponownym podjęciem pracy, jako okresu składkowego w myśl przepisów ubezpieczeniowych; 30-dniowy okres, w którym pracownik miał zgłosić powrót do pracy u pracodawcy zatrudniającego go przed

służbą wojskową, nie jest ani okresem pracy, ani okresem służby wojskowej i nie podlega zaliczeniu do okresu zatrudnienia. Jakkolwiek okres faktycznego odbywania służby wojskowej podlega uwzględnieniu jako okres składkowy wymieniony w art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1383 ze zm.; dalej: ustawa emerytalna), to bez wątpienia takiego statusu nie ma okres między zwolnieniem ze służby wojskowej a zgłoszeniem powrotu do zakładu pracy w celu kontynuowania zatrudnienia. Ten ostatni posiada tylko swego rodzaju funkcję gwarancyjną - pozwala pracownikowi, przy zachowaniu warunku powrotu do pracodawcy w ściśle określonym 30-dniowym terminie od zwolnienia ze służby wojskowej, na zachowanie dotychczasowych uprawnień pracowniczych, rodząc tym samym po stronie pracodawcy zobowiązanie do zatrudnienia pracownika na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, jakie obowiązywały wobec niego przed powołaniem do służby wojskowej.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, analiza stanu sprawy w kontekście obowiązujących przepisów, nie dawała również podstaw do uwzględnienia skarżącemu do stażu ogólnego drugiego z wnioskowanych przez niego okresów, czyli okresu korzystania z urlopu wypoczynkowego z tytułu pracy na budowie eksportowej, przy jednoczesnym pozostawaniu na urlopie bezpłatnym u macierzystego pracodawcy w kraju. W spornym okresie ubezpieczony przebywał na urlopie bezpłatnym udzielonym przez macierzysty zakład pracy, zaś w zakładzie kierującym na budowę eksportową nie był już zatrudniony. Okresu urlopu bezpłatnego nie można potraktować jako okresu składkowego i nieskładkowego, nie wpływa on na sferę ubezpieczeń społecznych w zakresie prawa do emerytury.

Sąd drugiej instancji zauważył, że w przypadku pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem szczegółowe zasady określone zostały w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (Dz.U. Nr 51, poz. 330 ze zm.; dalej: rozporządzenie) wydanego na podstawie art. 298 k.p. (obecnie uchylonego), które weszło w życie z dniem 1 stycznia 1975 r., a uchylone

zostało z dniem 2 czerwca 1998 r. Zgodnie z treścią § 3 ust. 4 rozporządzenia, okres zatrudnienia za granicą (dokładnie urlop bezpłatny udzielony w macierzystym zakładzie pracy), a także przypadający bezpośrednio po nim okres zwolnień od pracy podlega wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, jeżeli pracownik podejmie zatrudnienie w macierzystym zakładzie pracy w terminie 14 dni od zakończenia pracy za granicą lub bezzwłocznie po ustaniu przyczyn niemożności podjęcia pracy, takich jak choroba lub inne przyczyny niezależne od pracownika. Ponadto w myśl § 12 ust. 1 rozporządzenia, pracownikowi skierowanemu do pracy za granicą na okres, co najmniej 12 miesięcy należy udzielić urlopu wypoczynkowego w czasie pobytu za granicą w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik nabywa prawo do urlopu. Na wniosek pracownika urlop ten powinien być udzielony bezpośrednio po zakończeniu pracy za granicą lub bezpośrednio po jego powrocie z zagranicy. W myśl ust. 5 tego przepisu, za czas urlopu wypoczynkowego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie jakie by otrzymywał, gdyby w tym czasie pracował (wynagrodzenie złotowe i wynagrodzenie walutowe przysługujące w czasie zatrudnienia za granicą). Rozporządzenie nie stanowi podstawy do ustalenia, że jest to okres nieskładkowy.

Wyżej wspomniane okresy (okres urlopu wypoczynkowego udzielonego zgodnie z przepisami rozporządzenia) nie zostały wymienione przez ustawodawcę jako składkowe w art. 6, czy też jako nieskładkowe w art. 7 ustawy emerytalnej. Nie są to także okresy opłacania składek na ubezpieczenie społeczne w wysokości określonej w przepisach ustawy z 25 listopada 1986 r. o organizacji i finansowaniu ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 1989 r. Nr 25, poz. 137 ze zm.) - art. 6 ust. 1 pkt 2 ustawy, gdyż z mocy obowiązujących w czasie istnienia tych okresów przepisów wypłacone ekwiwalenty nie stanowiły podstawy wymiaru składki (odpowiednio § 1 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z 13 grudnia 1976 r. w sprawie dostosowania niektórych przepisów o ubezpieczeniu społecznym i o ubezpieczeniu rodzinnym do zasad określających składniki funduszu płac (Dz.U. Nr 40, poz. 239) oraz § 7 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Rady Ministrów z 29 stycznia 1990 r. w sprawie wysokości i podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, zgłaszania do ubezpieczenia społecznego oraz

rozliczania składek i świadczeń z ubezpieczenia społecznego (Dz.U. z 1993 r. Nr 68, poz. 330).

Z prawidłowo ustalonego przez Sąd pierwszej instancji stanu faktycznego wynika, że zatrudnienie za granicą miało charakter czasowy. W ocenie Sądu Apelacyjnego, tylko okresy zatrudnienia na budowie eksportowej mogły być uznane jako składkowe. Okresów tych nie można wydłużyć o okresy niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, do którego pracownik nabył prawo z tytułu pracy eksportowej, jak i z tytułu różnic w czasie pracy. Z mocy § 10 ust. 4 i § 25 ust. 5 rozporządzenia, pracownikom przysługiwały z tych tytułów jedynie ekwiwalenty pieniężne, które jednak ze swej prawnej natury nie stanowiły o przedłużeniu terminowej umowy o pracę. Dawały jedynie podstawę do wydłużenia urlopu bezpłatnego udzielanego przez macierzystego pracodawcę. Tego typu urlop nie został przez ustawodawcę wskazany jako okres nieskładkowy w art. 7 ustawy. Okresy, tak z tytułu niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, do którego ubezpieczony nabył prawo w czasie pracy za granicą, jak również z tytułu różnic w czasie pracy, nie powodowały przedłużenia zawartej na ściśle określonych czas, umowy o pracę na eksporcie. Skutkowały jedynie, odpowiednio do wymiaru nieudzielonego czasu wolnego od pracy oraz liczby dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, przedłużeniem urlopu bezpłatnego w macierzystym zakładzie pracy. Tego rodzaju urlop nie został wymieniony w katalogu sytuacji, które ustawodawca zakwalifikował w ustawie emerytalnej do okresu składkowego w art. 6 ust. 2 ani nawet do nieskładkowego w art. 7. Z tej przyczyny nie istnieje możliwość jego zaliczenia do okresu ubezpieczenia (jednego z okresów składkowych czy nieskładkowych).

Odmienne od powyższego stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 marca 1999 r., II UKN 505/98, w którym stwierdził, że przedłużenie urlopu bezpłatnego udzielonego z tytułu różnicy w czasie pracy wykonywanej za granicą podlega zaliczeniu do okresu pracy stosownie do § 10 ust. 2 w związku z § 4 ust. 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem. Sąd Apelacyjny powołując się na poszczególne orzeczenia Sądu Najwyższego wskazał,

że przedmiotowe kwestie były dotychczas niejednolicie oceniane i rozstrzygane przez judykaturę. Ostatecznie Sąd drugiej instancji podzielił pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uchwale z dnia 22 maja 2013 r., III UZP 1/13 i w wyroku z dnia 9 października 2013 r., I UK 108/13 (LEX nr 1448693).

Z ustaleń w sprawie wynika, że zakończenie pracy ubezpieczonego za granicą, czyli zatrudnienia przez jednostkę kierującą, nastąpiło 30 czerwca 1988 r. W takiej sytuacji z przepisów powszechnych (prócz wskazanego rozporządzenia także uchwała Rady Ministrów z 3 września 1984 r. w sprawie zasad podejmowania pracy przez obywateli polskich za granicą u pracodawców zagranicznych, MP 1984 r. Nr 23, poz. 157 ze zm.) wynikało, że pracownik za ponadnormatywny czas pracy mógł otrzymać tylko wynagrodzenie za nadgodziny i ekwiwalent pieniężny za czas wolny. Po zakończeniu zatrudnienia na kontrakcie nie było natomiast „czasu wolnego za godziny nadliczbowe”. Po zakończeniu zatrudnienia przez jednostkę kierującą pracownik w określonym czasie powracał do macierzystego pracodawcy, u którego miał urlop bezpłatny na czas zatrudnienia za granicą. Tylko w wyjątkowych sytuacjach, a więc niewykorzystania czasu wolnego i urlopu wypoczynkowego przed zakończeniem zatrudnienia przez jednostkę kierującą, urlop bezpłatny ulegał przedłużeniu odpowiednio do wymiaru nieudzielonego czasu wolnego od pracy (§ 9 ust. 4 rozporządzenia) i liczby nieudzielonego urlopu wypoczynkowego (§ 14 ust. 6 zdanie drugie i § 15 rozporządzenia). Był to jednak tylko urlop bezpłatny u macierzystego pracodawcy, gdyż po zakończeniu zatrudnienia przez jednostkę kierującą pracownik nie wykorzystywał czasu wolnego za dłuższy czas pracy za granicą i nie był na urlopie wypoczynkowym niewykorzystanym w czasie zatrudnienia przez jednostkę kierującą. Nie był to więc okres składkowy ani nieskładkowy, lecz był to okres obojętny dla ubezpieczenia społecznego. Nie był to okres wykonywania pracy, a tylko okres przedłużonego urlopu bezpłatnego.

Sąd Apelacyjny stwierdził, iż nie był to okres usprawiedliwionego niewykonywania pracy, gdyż w zakresie ponadnormatywnego czasu pracy pracownik podlegał rozliczeniu po zakończeniu pracy za granicą przez zapłatę wynagrodzenia za nadgodziny lub ekwiwalentu za niewykorzystany czas wolny (46 a 42 godziny). Co najmniej wynika to z treści wskazanego zaświadczenia z 7 lipca

1988 r., a ponadto z treści świadectwa pracy z 5 lutego 1993 r. W świadectwie wykonywania prac w szczególnych warunkach z 24 września 2015 r. jednoznacznie podano, że w okresach od 20 października 1983 r. do 19 grudnia 1983 r., od 7 marca 1987 r. do 30 czerwca 1988 r. i od 1 lipca 1988 r. do 29 sierpnia 1988 r. ubezpieczony przebywał na urlopach bezpłatnych. Innymi słowy to, co obciążało jednostkę kierującą, nie obciążało macierzystego pracodawcy. Okres urlopu bezpłatnego po zakończeniu pracy za granicą nie jest okresem zatrudnienia pracownika przez jednostkę kierującą, nie jest też okresem zatrudnienia przez macierzystego pracodawcę. Taka sama ocena odnosi się do okresu ujętego, jako „urlop dewizowy”. Konsekwentnie, skoro zakończenie zatrudnienia na kontrakcie nastąpiło 30 czerwca 1988 r., to później, czyli od 1 lipca 1988 r. do dnia podjęcia pracy w macierzystym zakładzie, ubezpieczony nie mógł korzystać już z urlopu wypoczynkowego, bo ten można uzyskać tylko w okresie zatrudnienia przez jednostkę kierującą. Regulacja tej kwestii na gruncie rozporządzenia z 27 grudnia 1974 r. jest jednoznaczna.

Sąd Apelacyjny podniósł, że nie stanowi urlopu wypoczynkowego okres, za który pracownik otrzymuje ekwiwalent pieniężny. Nie jest zatem tak, że urlop bezpłatny został przedłużony „o okres wykorzystywania urlopu wypoczynkowego”, gdyż zgodnie z § 14 ust. 6 zdanie drugie i ust. 7 rozporządzenia, „w razie niewykorzystania tego urlopu w całości lub w części przed zakończeniem pracy za granicą jednostka kierująca była obowiązana wypłacić pracownikowi ekwiwalent pieniężny. Urlop bezpłatny w macierzystym zakładzie pracy ulegał przedłużeniu o liczbę dni urlopu, za które pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny”. Czyli granicą czasową wykorzystania urlopu w naturze jest zakończenie pracy za granicą. Innymi słowy, w czasie urlopu bezpłatnego w macierzystym zakładzie pracy pracownik nie ma już urlopu wypoczynkowego w naturze, jeżeli nie wykorzystał go przed zakończeniem pracy za granicą. Nie otrzymuje wynagrodzenia urlopowego, lecz ekwiwalent pieniężny. Urlop wypoczynkowy w naturze, z prawem do wynagrodzenia urlopowego, czyli traktowany jako okres składkowy, pracownik mógł wykorzystać tylko w czasie zatrudnienia. Po zakończeniu pracy za granicą i powrocie do kraju pracownik mógł otrzymać jedynie ekwiwalent pieniężny obliczony jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Nie był to więc czas urlopu

wypoczynkowego, a tylko czas urlopu bezpłatnego, gdyż w takiej sytuacji urlop bezpłatny w macierzystym zakładzie pracy ulegał przedłużeniu.

Konkludując Sąd Apelacyjny stwierdził, że na podstawie wskazanej regulacji ubezpieczony po zakończeniu pracy za granicą nie mógł wykorzystywać „urlopu wypoczynkowego” w naturze. W orzecznictwie powiedziano już, że urlopu bezpłatnego, udzielonego w związku ze skierowaniem do pracy za granicą, nie traktuje się jako okresu składkowego lub nieskładkowego u macierzystego pracodawcy. Rozważania dotyczące urlopu odnoszą się również do ewentualnego przekroczenia norm czasu pracy, gdyż rozliczenie w tym zakresie, według wskazanych regulacji nie polegało na kompensowaniu ponadnormatywnego czasu pracy na kontrakcie czasem wolnym po zakończeniu zatrudnienia przez jednostkę kierującą.

Ubezpieczony zaskarżył powyższy wyrok w całości skargą kasacyjną. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego: 1/ art. 6 ust. 1 pkt 1 (ewentualnie art. 6 ust. 2 pkt 1 d) ustawy emerytalnej w związku z: (-) § 9 ust. 4 rozporządzenia z dnia 27 grudnia 1974 r., przez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że nie nabył prawa do wcześniejszej emerytury przebywając w spornym okresie na urlopie bezpłatnym w rozumieniu art. 248 k.p.; (-) § 3 ust. 3 rozporządzenia, przez błędną jego wykładnię polegającą na uznaniu, że sporny okres nie stanowił okresu, o którym mowa w powyższej normie prawnej; (-) § 13, 14 ust. 2, 6, 7, 10 oraz § 15 rozporządzenia, przez ich niezastosowanie, a tym samym błędne przyjęcie, że spornego okresu od dnia 1 lipca 1988 r. do 29 sierpnia 1988 r., w którym ubezpieczony korzystał najpierw z urlopu wypoczynkowego, a następnie dni wolnych w zamian za różnice norm czasu pracy, nie wlicza się do 25-letniego łącznego stażu składkowego i nieskładkowego wymaganego do przyznania emerytury. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy, przez przyznanie M.N. prawa do emerytury oraz zasądzenie na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym także kosztów zastępstwa procesowego, ewentualnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego w G. w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, w tym kosztach zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżący stwierdził, że z uwagi na fakt, iż podjął pracę w macierzystym zakładzie pracy w terminie 14 dni od zakończenia udzielonego mu na czas pracy za granicą urlopu bezpłatnego (przedłużonego o okres urlopu wypoczynkowego i tzw. urlopu wyrównawczego), sporny okres od dnia 1 lipca 1988 r. do dnia 29 sierpnia 1988 r. podlegać powinien zaliczeniu do okresu zatrudnienia w macierzystym zakładzie pracy. Fakt ten został potwierdzony wystawionym przez pracodawcę macierzystego świadectwem pracy z dnia 31 grudnia 2015 r., które również nie było przez żadną ze stron kwestionowane. Intencją ustawodawcy było przyznanie pracownikowi korzystającemu z przedłużonego urlopu bezpłatnego, wszystkich uprawnień pracowniczych. Nie można więc zgodzić się z tezą, że okres przedłużonego urlopu bezpłatnego, co do zasady, jest traktowany jak urlop bezpłatny w rozumieniu art. 174 k.p. w brzmieniu wówczas obowiązującym. Argument ten dodatkowo utwierdza to, że zaprezentowana przez Sądy wykładnia bezwzględnie godzi w jedną z podstawowych zasad nie tylko prawa pracy (czy ubezpieczeń społecznych), ale i konstytucyjnych, tj. zasadę równości obywateli wobec prawa. Opisana wyżej wykładnia orzekających w tej sprawie sądów powszechnych prowadzi bowiem do abstrakcyjnej sytuacji, w której pracownik, który wykorzystał urlop wypoczynkowy lub dni wolne w zamian za przekroczenie norm czasu pracy w naturze przed datą końcową stosunku pracy na budowie eksportowej, jest w uprzywilejowanej pozycji wobec pracownika, któremu z przyczyn organizacyjnych pracodawcy eksportowego (a nie woli pracownika) takiego urlopu bądź dni wolnych nie udzielono.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku rozpocząć wypada od przypomnienia, że M. N.(urodzony 24 grudnia 1955 r.) wywodzi swoje roszczenie do emerytury w obniżonym wieku z unormowań art. 32 w związku z art. 184 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1383 ze zm.; dalej jako ustawa emerytalna). Przepis art. 32 ust. 1 ustawy stanowi, że ubezpieczonym urodzonym

przed dniem 1 stycznia 1949 r. będącym pracownikami, o których mowa w ust. 2-3, zatrudnionymi w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze przysługuje emerytura w wieku niższym niż określony w art. 27 pkt 1, przy czym według art. 32 ust. 2 dla celów ustalenia tych uprawnień, za pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach uważa się pracowników zatrudnionych przy pracach o znacznej szkodliwości dla zdrowia oraz o znacznym stopniu uciążliwości lub wymagających wysokiej sprawności psychofizycznej ze względu na bezpieczeństwo własne lub otoczenia w podmiotach, w których obowiązują wykazy stanowisk ustalone na podstawie przepisów dotychczasowych. Przepis art. 32 ust. 4 odsyła zaś do dotychczasowych przepisów przy ustalaniu wieku emerytalnego, rodzaju prac lub stanowisk oraz warunków, na podstawie których osobom wymienionym w ust. 2 i 3 przysługuje prawo do emerytury. Przepisami dotychczasowymi są przepisy rozporządzenia 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.). Do wnioskodawcy ma zastosowanie przepis § 4 ust. 1, który w stosunku do pracownika - mężczyzny wykonywującego prace w szczególnych warunkach wymienione w wykazie A, statuuje następujące przesłanki nabycia prawa do emerytury: wiek emerytalny wynoszący 60 lat oraz okres zatrudnienia wynoszący 25 lat i co najmniej 15 lat pracy w szczególnych warunkach. Zgodnie z terminologią używaną w ustawie emerytalnej, przez okres zatrudnienia rozumie się okresy składkowe i nieskładkowe wymienione w art. 6 i 7 oraz art. 10 ust. 1, natomiast okresy pracy w szczególnych warunkach, to okresy wskazane w wykazach A i B załącznika do powyższego rozporządzenia oraz inne okresy pracy lub służby wymienione w § 4 ust. 3 i w § 5-10 tego aktu. Zważywszy na fakt, iż ubezpieczony urodzony jest po dniu 31 grudnia 1948 r., w myśl art. 184 ust. 1 ustawy emerytalnej, nabycie przez niego uprawnień do emerytury przewidzianej w art. 32 tego aktu uzależnione jest od osiągnięcia wymaganego okresu pracy w szczególnych warunkach oraz ogólnego stażu składkowego i nieskładkowego do dnia wejścia w życie ustawy, tj. do 1 stycznia 1999 r.

W rozpoznawanej sprawie nie budziło wątpliwości spełnienie przez M. N. do chwili złożenia wniosku emerytalnego kryterium wieku 60 lat, zaś do daty wejścia w

życie ustawy - przesłanki minimalnego 15-letniego okresu pracy w szczególnych warunkach. Sporne okazało się natomiast osiągnięcie przez ubezpieczonego do dnia 1 stycznia 1999 r. ogólnego co najmniej 25-letniego stażu składkowego i nieskładkowego. Istota problemu sprowadza się do odpowiedzi na pytanie o możliwość zaliczenia do uwzględnionego przez organ rentowy stażu składkowego i nieskładkowego (wynoszącego 24 lata, 11 miesięcy i 23 dni) okresów po powrocie z budowy eksportowej, kiedy to ubezpieczony pobierał ekwiwalent pieniężny z tytułu niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego oraz ekwiwalent za dni wolne z tytułu skróconego tygodnia nominalnego czasu pracy.

Warto więc zauważyć, że okresy te przypadają na czas obowiązywania ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. Nr 40, poz. 267 ze zm., dalej jako z.e.p.). Zgodnie z art. 11 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 tej ustawy, okresami zatrudnienia, wymaganymi do uzyskania świadczeń określonych w tym akcie, są okresy pozostawania w stosunku pracy, w czasie których pracownik pobierał wynagrodzenie lub zasiłki z ubezpieczenia społecznego: chorobowy, macierzyński albo opiekuńczy, zaś za okresy równorzędne z okresami zatrudnienia uważa się między innymi okresy pobierania zasiłku chorobowego, macierzyńskiego lub opiekuńskiego po ustaniu zatrudnienia wykonywanego w wymiarze czasu pracy nie niższym niż połowa obowiązującego w danym zawodzie.

Generalnie okres urlopu bezpłatnego nie ma znaczenie dla uprawnień ze sfery ubezpieczeń społecznych, zwłaszcza związanych z pracą 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. Nie jest on przy tym wiążący dla pracodawcy, który o jego uwzględnieniu lub odrzuceniu decyduje samodzielnie, biorąc pod uwagę potrzeby prawidłowej organizacji pracy oraz - ewentualnie - doniosłość argumentów pracownika ubiegającego się o urlop. Odmowa udzielenia urlopu nie podlega zaś kontroli sądowej. W przypadku urlopu udzielonego na okres dłuższy niż trzy miesiące strony mogą zastrzec możliwość odwołania pracownika z urlopu z

ważnych przyczyn. 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 tegoż dodatkowego zatrudnienia, nie rzutują na funkcjonowanie stosunku pracy z macierzystym pracodawcą. Oba równolegle trwające stosunki pracy mają niezależny od siebie być. Okres pozostawiania 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. Oczywiste jest też, że okres, za jaki wypłacono ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany - podczas nawiązanego w tym czasie dodatkowego stosunku pracy - urlop wypoczynkowy lub dni wolne z tytułu pracy ponadwymiarowej, nie przedłuża istnienia tegoż stosunku. Oba te okresy analizowane w świetle unormowań Kodeksu pracy nie są zatem okresami zatrudnienia, o jakich mowa w powołanych wyżej przepisach prawa ubezpieczeń społecznych.

Rzecz w tym, że rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (Dz.U. Nr 51, poz. 330 ze zm.; jednolity tekst: Dz.U. z 1986 r. Nr 9, poz. 101 oraz z 1990 r. Nr 44, poz. 259 ze zm., którym nadano nową numerację przepisom rozporządzenia; dalej: rozporządzenie) ukształtowało status prawny pracownika skierowanego do pracy za granicą i na ten czas korzystającego z urlopu bezpłatnego u macierzystego pracodawcy w sposób odmienny od uregulowań Kodeksu pracy. Wymienione rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 298 k.p. Ten zaś przepis w § 1 stanowił, że Rada Ministrów w porozumieniu z ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową może określić w drodze rozporządzenia w sposób szczególny niektóre prawa i obowiązki pracowników zatrudnionych w niektórych działach służby państwowej, w

jednostkach wojskowych, w zakładach służby zdrowia, a także pracowników zatrudnionych za granicą przez polskie przedsiębiorstwa. Przypomnienie to jest celowe dlatego, że fakt wydania wskazanego rozporządzenia na podstawie art. 298 k.p. oznaczał wyłączenie w stosunku do pracowników skierowanych do pracy za granicą i objętych rozporządzeniem, przepisów Kodeksu pracy (bądź innych ustaw) w sprawach uregulowanych tym aktem, chyba że rozporządzenie odsyłało wyraźnie do ich stosowania w określonym zakresie. Przepisy wydane na podstawie delegacji ustawowej z art. 298 k.p. stanowiły (w przedmiocie nimi uregulowanym) unormowania całościowe. Przepisy omawianego rozporządzenia miały zastosowanie do wszystkich pracowników kierowanych do pracy za granicą przez jednostki wskazane w jego § 2 ust. 1 i określone wspólnym mianem "jednostek kierujących". Jednostką kierującą mógł być też macierzysty zakład pracy, tj. eksporter, który będąc jednostką prowadzącą działalność gospodarczą zawarł z kontrahentem zagranicznym kontrakt na realizację budowy (usługi) eksportowej i kierował do pracy za granicą swoich pracowników w ramach odrębnej umowy zwartej zgodnie z przepisami rozporządzenia (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 1994 r., I PZP 44/93, OSNCP 1994 nr 7-8, poz. 140 oraz wyrok z dnia 22 maja 1979 r., I PRN 59/79, OSNCP 1979 nr 12, poz. 245). Jeżeli jednostka kierująca chciała zawrzeć umowę o pracę za granicą z osobą, która była pracownikiem innego zakładu, to musiała od tego zakładu pracy uzyskać na to zgodę (§ 2 ust. 2). Tryb postępowania przedstawiał się następująco - zainteresowany pracownik występował do jednostki kierującej o zatrudnienie na budowie eksportowej lub przy wykonywaniu usługi eksportowej, a jednostka kierująca występowała z wnioskiem do macierzystego zakładu o wyrażenie zgody na skierowanie pracownika do pracy za granicą na warunkach przewidzianych w rozporządzeniu, przy czym pierwotnie macierzysty zakład pracy miał obowiązek wyrazić zgodę na powyższe, później zaś pozostawiono decyzję o wyrażeniu zgody jego uznaniu. Wystąpienie jednostki kierującej do macierzystego zakładu pracy o zgodę na skierowanie do pracy za granicą oraz o ewentualne przedłużenie kontraktu było przy tym obligatoryjne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 listopada 1983 r., I PRN 181/83, OSP 1984 nr 9, poz. 83). W myśl § 2 ust. 4 i 5 rozporządzenia jednostka kierująca pracownika do pracy za granicą zawierała z

nim umowę o pracę na czas określony (początkowo nie limitowano czasu trwania umowy, później jednak maksymalny okres, na jaki można było zawrzeć umowę, określono na 4 lata, z możliwością jego przedłużenia w uzasadnionych przypadkach i za zgodą macierzystego zakładu pracy, nie dłużej jednak niż o 2 lata), która powinna określać kraj wykonywania pracy, rodzaj pracy, termin rozpoczęcia i okres pracy za granicą oraz przysługujące z tego tytułu wynagrodzenie. Przepis § 3 (od lipca 1990 r. § 4) rozporządzenia stanowił, że macierzysty zakład pracy udziela pracownikowi urlopu bezpłatnego na okres skierowania do pracy za granicą (a więc czas urlopu odpowiadał w zasadzie okresowi skierowania oznaczonego w umowie o pracę z jednostką kierującą). Pracownik przed skierowaniem do pracy za granicą powinien był wykorzystać urlop wypoczynkowy przysługujący mu z tytułu pracy w macierzystym zakładzie. Tenże okres urlopu bezpłatnego, a także przypadający bezpośrednio po zakończeniu tego urlopu okres niezdolności do pracy z powodu choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną podlegał zaś wliczeniu do okresu pracy, od którego zależały uprawnienia pracownicze, jeżeli pracownik podjął zatrudnienie w macierzystym zakładzie pracy w terminie 14 dni od zakończenia pracy za granicą, a w razie niezdolności do pracy z powodu choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną lub z innych ważnych przyczyn niezależnych od pracownika - bezzwłocznie po ustaniu tych przyczyn. Dochowanie przez pracownika owego terminu zobowiązywało macierzysty zakład pracy do zatrudnienia pracownika, który zakończył pracę za granicą, na takim samym stanowisku lub stanowisku równorzędnym pod względem rodzaju pracy oraz osobistego zaszeregowania posiadanego przed skierowaniem do pracy za granicą. Obowiązek ten ustawał w razie niezachowania wspomnianego terminu lub rozwiązania umowy o pracę przez jednostkę kierującą bez wypowiedzenia z winy pracownika, a także w razie porzucenia pracy przez pracownika; w tym przypadku umowa o pracę w macierzystym zakładzie pracy wygasła, a wygaśnięcie to pociągało za sobą skutki, jakie ówczesne przepisy prawa wiązały z porzuceniem pracy. Ustanie stosunku pracy z macierzystym pracodawcą następowało zatem nie tylko w razie porzucenia przez pracownika pracy za granicą, ale także w razie rozwiązania umowy o pracę za granicą przez jednostkę kierującą bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz w

razie niezachowania przez pracownika terminu do podjęcia pracy w macierzystym zakładzie po zakończeniu pracy na budowie eksportowej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 1989 r., I PRN 9/89, OSP 1990 nr 4, poz. 205). Oba stosunki pracy (z macierzystym zakładem pracy oraz z jednostką kierującą) zostały zatem funkcjonalnie powiązane. Urlop bezpłatny w macierzystym zakładzie pracy udzielany był na wniosek jednostki kierującej i trwał tak długo, jak skierowanie pracownika do pracy za granicą. Okres urlopu bezpłatnego (w przeciwieństwie do urlopu bezpłatnego udzielanego na podstawie przepisów Kodeksu pracy) wraz z okresem niezdolności do pracy lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną po jego zakończeniu wliczany był do stażu pracy rzutującego na uprawnienia pracownicze. Tryb zakończenia stosunku pracy na budowie eksportowej oraz niedochowanie ustawowego terminu powrotu do macierzystego zakładu pracy implikowały zaś sposób ustania stosunku pracy z macierzystym zakładem pracy.

Również regulacja rozporządzenia dotycząca problematyki czasu pracy i urlopów wypoczynkowych pracowników na kontrakcie rzutowała na funkcjonowanie stosunku pracy z macierzystym zakładem pracy. Zgodnie bowiem z § 9 (od lipca 1990 r. § 10) rozporządzenia, z zastrzeżeniem sytuacji, gdy jednostka kierująca skorzystała z przewidzianej w § 10 (odpowiednio § 11) możliwości podwyższenia dobowej normy czasu pracy i wprowadzenia pięciodniowego tygodnia pracy na budowach (usługach) eksportowych lub z możliwości wprowadzenia równoważnego systemu czasu pracy, czas pracy na budowie (przy wykonywaniu usługi) eksportowej nie mógł przekraczać 8 godzin na dobę i 46 (42) godzin na tydzień. Jeżeli czas pracy na budowie (przy wykonywaniu usługi) eksportowej był dłuższy niż 46 (42) godziny na tydzień, pracownikowi przysługiwał czas wolny od pracy w wymiarze stanowiącym różnicę między obowiązującym go tygodniowym wymiarem czasu pracy a 46 (42) - godzinnym tygodniowym wymiarem czasu pracy. Jednostka kierująca udzielała pracownikowi czasu wolnego od pracy w okresie zatrudnienia za granicą, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia walutowego. Jeżeli z przyczyn organizacyjno-produkcyjnych nie było możliwe udzielenie czasu wolnego w okresie zatrudnienia za granicą, urlop bezpłatny w macierzystym zakładzie pracy ulegał przedłużeniu odpowiednio do wymiaru nieudzielonego czasu wolnego od pracy. W

tym wypadku pracownikowi przysługiwał od jednostki kierującej, w zamian za czas wolny od pracy, ekwiwalent pieniężny w walucie, obliczony jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy na podstawie wynagrodzenia pobieranego w czasie zatrudnienia za granicą. Z kolei w świetle § 14 (od lipca 1990 r. § 15) rozporządzenia wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika skierowanego do pracy za granicą określono na 1/12 urlopu wypoczynkowego wynikającego z przepisów Kodeksu pracy, za każdy kalendarzowy miesiąc pracy za granicą. Wprowadzono przy tym instytucję urlopu proporcjonalnego stanowiąc, że wspomniany urlop ułamkowy nie przysługuje w razie wykorzystania przez pracownika urlopu za dany rok kalendarzowy z tytułu pracy w kraju. I odwrotnie - urlop wypoczynkowy przysługujący pracownikowi po powrocie z zagranicy z tytułu pracy w kraju ulegał skróceniu o taką liczbę dni urlopu, do jakiej pracownik nabył prawo w tym samym roku kalendarzowym z tytułu pracy za granicą. Możliwość wykorzystania przez pracownika w naturze urlopu wypoczynkowego z tytułu pracy za granicą uzależniona była od długości kontraktu. Pracownikowi skierowanemu do pracy za granicą na okres dłuższy niż 12 miesięcy należało bowiem udzielić urlopu po każdym roku pracy, aczkolwiek na wniosek pracownika jednostka kierująca powinna była wypłacić w zamian za urlop ekwiwalent pieniężny po zakończeniu pracy za granicą. Nadto w razie uzasadnionych potrzeb organizacyjno-produkcyjnych budowy (usługi) eksportowej urlop ten mógł być przesunięty na rok następny. W razie niewykorzystania tego urlopu w całości lub w części przed zakończeniem pracy za granicą, jednostka kierująca była obowiązana wypłacić pracownikowi ekwiwalent pieniężny. Natomiast pracownikowi skierowanemu do pracy za granicą na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy jednostka kierująca nie udzielała urlopu wypoczynkowego w naturze, lecz wypłacała w zamian za urlop ekwiwalent pieniężny po zakończeniu pracy za granicą. Urlop bezpłatny w macierzystym zakładzie pracy ulegał przedłużeniu o liczbę dni urlopu, za które pracownikowi przysługiwał ekwiwalent pieniężny. I odwrotnie - w razie niewykorzystania przez pracownika przysługującego mu urlopu wypoczynkowego przed skierowaniem do pracy za granicą, macierzysty zakład pracy był obowiązany wypłacić pracownikowi ekwiwalent pieniężny. Tak więc uprawnienia urlopowe pracownika z tytułu zatrudnienia w macierzystym zakładzie pracy oraz na budowie eksportowej były ze sobą powiązane. Wymiar urlopu był

proporcjonalny do czasu przepracowanego w danym roku kalendarzowym u każdego z pracodawców. Przed rozpoczęciem pracy za granicą pracownik powinien był wykorzystać przysługujący mu w macierzystym zakładzie pracy urlop wypoczynkowy w naturze lub w ekwiwalencie pieniężnym. Z kolei urlop wypoczynkowy z tytułu pracy na budowie eksportowej mógł być udzielony w naturze (gdy umowa o pracę za granicą trwała dłużej niż 12 miesięcy) w trakcie trwania kontraktu lub zastąpiony ekwiwalentem pieniężnym po powrocie z zagranicy i zawsze był zrównoważony ekwiwalentem pieniężnym (jeśli kontrakt trwał nie dłużej niż 12 miesięcy). Jednakże czas, za jaki wypłacono ekwiwalent po powrocie z zagranicy, pozostawał dla pracownika czasem wolnym od pracy, skoro w macierzystym zakładzie pracy następowało z mocy prawa przedłużenie urlopu bezpłatnego. Wolą prawodawcy było więc to, by ograniczyć, a w przypadku krótkich kontraktów - wykluczyć wykorzystywanie przez pracowników urlopów wypoczynkowych w trakcie pobytu za granicą, przy jednoczesnym zapewnieniu możliwości wypoczynku bezpośrednio po powrocie do kraju.

Mamy zatem do czynienia z paradoksalną sytuacją, gdy po zakończeniu kontraktu zagranicznego pracownik nie pozostając już w zatrudnieniu w ramach stosunku pracy na budowie eksportowej i nadal przebywając na urlopie bezpłatnym w macierzystym zakładzie pracy (a więc formalnie nie będąc w żadnym "czynnym" zatrudnieniu), pobierał w tym czasie świadczenia pieniężne ze stosunku pracy. Świadczenia te nazywane zaś były ekwiwalentem za niewykorzystany urlop wypoczynkowy czy dni wolne w zamian za pracę ponadwymiarową, chociaż w rzeczywistości pracownik wykorzystywał urlop (dni wolne) w naturze, skoro w tym czasie zwolniony był z obowiązku wykonywania pracy na rzecz macierzystego pracodawcy. Mimo że formalnie umowa o pracę na budowie eksportowej uległa rozwiązaniu, skutki jej zawarcia trwały nadal i rzutowały na funkcjonowanie stosunku pracy z macierzystym pracodawcą. Pracownik wykorzystywał bowiem w naturze urlop wypoczynkowy i dni wolne za pracę ponadwymiarową (do których nabył prawo z tytułu umowy o pracę na budowie eksportowej i których obowiązek wynagrodzenia obciążał jednostkę kierującą) w trakcie trwania stosunku pracy z macierzystym pracodawcą, który co prawda urlopu tego (dni wolnych) formalnie nie udzielał i nie wypłacał z tej racji żadnych świadczeń, ale który nie mógł w tym

czasie żądać od pracownika wykonywania pracy, a okres ustawowo przedłużonego urlopu bezpłatnego wliczany był do stażu rzutującego na uprawnienia pracownicze osoby zatrudnionej. Sens tej regulacji sprowadzał się do tego, aby w interesie jednostki kierującej maksymalnie zdyscyplinować pracownika do rzetelnego wykonywania pracy w ramach kontraktu na budowie eksportowej (stąd wpływ sposobu zakończenia stosunku pracy z jednostką kierującą także na dalszy byt stosunku pracy z macierzystym zakładem pracy) i wykorzystać okres pobytu pracownika za granicą na efektywne świadczenie przez niego pracy (stąd ograniczenie lub wyłączenie udzielania w tym czasie urlopu wypoczynkowego i dni wolnych w zamian za pracę w nadgodzinach), ale jednocześnie maksymalnie zabezpieczyć interes pracownika przez umożliwienie mu skorzystania w naturze z uprawnień urlopowych i równoważnego czasu wolnego bezpośrednio po powrocie z zagranicy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (zwanego ekwiwalentem), oraz ochronę stosunku pracy z macierzystym pracodawcą przez ustawowe przedłużenie urlopu bezpłatnego i zagwarantowanie powrotu do zakładu dopiero po całkowitym rozliczeniu pracy na budowie eksportowej. Próba wyjaśnienia rzeczywistości prawnej ukształtowanej przepisami powołanego rozporządzenia i kwalifikowania powyższych okresów (jako rzutujących na staż pracy uprawniający do emerytury) z punktu widzenia kodeksowej regulacji dotyczącej urlopów bezpłatnych musi budzić zastrzeżenia. Trzeba bowiem jeszcze raz podkreślić, że w przeciwieństwie do "zwykłego" urlopu bezpłatnego, w trakcie którego pracownik nie wykonując pracy nie nabywa prawa i nie pobiera żadnych świadczeń pracowniczych, w tym przypadku - mimo formalnego zawieszenia stosunku pracy z macierzystym pracodawcą i nieistnienia już stosunku pracy z jednostką kierującą - świadczenia takie przysługiwały. Taka sytuacja zasadniczo odpowiadała zaś zawartej w powołanych wyżej przepisach z.e.p. definicji okresów zatrudnienia jako okresów pozostawania w stosunku pracy i pobierania wymienionych w tych przepisach świadczeń (wynagrodzenia i zasiłków).

Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 27 listopada 2003 r., III UZP 10/03 (OSNP 2004 nr 5, poz. 87), w słowniku zawartym w art. 5 pkt 1 i 2 z.e.p. zdefiniowano pracownika jako osobę pozostającą w stosunku pracy w myśl Kodeksu pracy, a zatrudnienie jako wykonywanie pracy w ramach stosunku

pracy. W tym też kontekście należy odczytywać postanowienia § 2, 4 i 19 rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Pierwszy z tych przepisów w ust. 1 stanowi, iż okresami pracy uzasadniającymi prawo do świadczeń na zasadach określonych w rozporządzeniu są okresy, w których praca w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze jest wykonywana stale i w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym na danym stanowisku pracy, a przy ustalaniu tych okresów pracy, uwzględnia się także okresy takiej pracy wykonywanej przed dniem wejścia w życie rozporządzenia (§ 19 ust. 1), drugi zaś, w ust. 1 pkt 3 przewiduje, że pracownik, który wykonywał prace w szczególnych warunkach, nabywa prawo do emerytury, jeżeli ma wymagany okres zatrudnienia, w tym co najmniej 15 lat pracy w szczególnych warunkach. W ocenie Sądu Najwyższego, sformułowania zawarte zwłaszcza w § 2 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia świadczą o tym, że pojęcie "wykonywał prace" oraz "ma wymagany okres zatrudnienia" nie są tożsame. Pogląd ten umacniała regulacja art. 11 z.e.p. stanowiąca, że okresami zatrudnienia, wymaganymi do uzyskania świadczeń, są okresy pozostawania w stosunku pracy. Fakt, że okresy pobierania między innymi zasiłku chorobowego były traktowane w ustawie jako okresy równorzędne z okresami zatrudnienia, zaś te same okresy w ustawie rewaloryzacyjnej zostały potraktowane jako okresy nieskładkowe, w związku z zastąpieniem pojęć okresy zatrudnienia, równorzędne i zaliczalne, pojęciami okresy składkowe (art. 2 tej ostatniej ustawy) i okresy nieskładkowe (art. 4) oraz traktowane jak składkowe (art. 5), ma ten skutek, że od dnia wejścia w życie ustawy rewaloryzacyjnej okresy nieskładkowe, w tym okres pobierania zasiłku chorobowego, są uwzględniane przy ustalaniu okresów pracy koniecznych dla przyznania prawa do świadczenia w rozmiarze nieprzekraczającym jednej trzeciej uwzględnionych okresów składkowych (art. 4 ust. 2). Tę samą regulację w tej części zawiera obecnie obowiązująca ustawa emerytalno-rentowa (art. 5 ust. 2), traktująca jako okresy nieskładkowe między innymi okres pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wypłaconego na podstawie przepisów Kodeksu pracy oraz zasiłków z ubezpieczenia społecznego: chorobowego lub opiekuńczego (art. 7 pkt 1a i b). Okoliczność, że ustawy z.e.p. oraz rewaloryzacyjna zostały uchylone, nie może

oznaczać, iż w obecnym stanie prawnym pojęcia te - niezdefiniowane w ustawie emerytalno-rentowej - mogą być interpretowane w oderwaniu od przepisów Kodeksu pracy, do którego zresztą wprost nawiązywał art. 5 z.e.p. W ocenie Sądu Najwyższego, pojęcia pracownik, stosunek pracy czy zatrudnienie nie mogą być interpretowane na użytek prawa ubezpieczeń społecznych inaczej niż interpretuje je akt prawny określający prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, tj. Kodeks pracy. Pogląd ten wzmacnia treść art. 6 ust. 1 pkt 1 oraz art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm.; dalej: ustawa systemowa). Przepis art. 6 ust. 1 pkt 1 stanowi, że obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są: pracownikami (...), zaś za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy (art. 8 ust. 1). Sformułowania te oznaczają odpowiednio pracownika i stosunek pracy według wskazań Kodeksu pracy. Należy też dodać, że z samego tytułu omawianego rozporządzenia - (...) "pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze" - wynika, iż jego regulacja dotyczy takich właśnie pracowników, a więc pozostających w zatrudnieniu w ramach stosunku pracy. Ma to i ten skutek, że do takiego okresu pracy wlicza się także okres corocznego, płatnego urlopu wypoczynkowego, będącego niezbywalnym prawem pracownika, mimo, że w takim okresie - co oczywiste - praca rozumiana jako faktyczne wykonywanie określonych czynności nie ma miejsca.

Pogląd ten został jednak zanegowany 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 w niej, że 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 (jednolity tekst: Dz.U. z 1986 r. Nr 19, poz. 101 ze zm., od dnia 10 lipca 1990 r. § 10 ust. 4 tego rozporządzenia, jednolity tekst: 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 (jednolity tekst: 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 k.p., 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, jednolity tekst: 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 o emeryturach i rentach, 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" zwięźlono 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 "eksportowego" 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.

Podsumowując, wobec treści uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 22 maja 2013 r., III UZP 1/13 i jej uzasadnienia należy podzielić stanowisko Sądu Apelacyjnego w kwestii braku podstaw do uzupełnienia wymaganego do uzyskania prawa do wcześniejszej emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach 25 – letniego stażu składkowego i nieskładkowego o przypadający po rozwiązaniu przez ubezpieczonego stosunku pracy na budowie eksportowej okres przedłużonego urlopu bezpłatnego w macierzystym zakładzie pracy w wymiarze równym liczbie nieudzielonych w czasie zatrudnienia za granicą dni urlopu wypoczynkowego oraz dni wolnych z tytułu skróconego tygodnia nominalnego czasu pracy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji.