



Sygn. akt II UK 375/15

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 26 października 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Beata Gudowska

w sprawie z wniosku S. J.  
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w [...] o świadczenie przedemerytalne,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 26 października 2016 r.,  
skargi kasacyjnej wnioskodawcy od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...] z dnia 12 lutego 2015 r., sygn. akt III AUa .../14,

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

### **UZASADNIENIE**

Decyzją z dnia 4 października 2013 r., Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w [...] odmówił S. J. prawa do świadczenia przedemerytalnego, gdyż rozwiązanie ostatniej umowy o pracę nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu

pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 170, ze zmianami; dalej również jako ustawa).

Od powyższej decyzji odwołał się S. J. Wyrokiem z dnia 20 lutego 2014 r. Sąd Okręgowy – Sąd Ubezpieczeń Społecznych w [...] oddalił odwołanie.

Sąd Okręgowy ustalił, że wnioskodawca (ur. 2 września 1950 r.) udowodnił łącznie 39 lat i 5 miesięcy, w tym 38 lat, 4 miesiące i 29 dni okresów składkowych oraz 1 rok i 1 dzień okresów nieskładkowych. W okresie od 1 lipca 2011 r. do 30 września 2012 r. był zatrudniony na parkingu [...] s.c. na podstawie dwóch zawartych kolejno umów o pracę. Pierwsza została zawarta w dniu 1 lipca 2011 r. na okres od 1 lipca 2011 r. do 30 września 2011 r., a druga - w dniu 1 października 2011 r. na okres od 1 października 2011 r. do 30 września 2012 r. Umowa o pracę z dnia 1 października 2011 r. została rozwiązana w związku z upływem czasu, na który była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.). Firma P. [...] s.c. prowadzi działalność w zakresie usług parkingowych. Zatrudnia pracowników w charakterze parkingowych na podstawie umów o pracę. Sześciu pracowników jest zatrudnionych na czas nieokreślony, ponieważ P. działa cały rok. Pozostali są zatrudniani na czas określony, tzn. na okres sezonu, który trwa przeważnie od końca kwietnia do końca października. Wówczas trwają intensywne loty samolotów z lotniska w [...]. Liczba pracowników zatrudnionych na czas określony jest uzależniona od potrzeb. W październiku 2011 r. sytuacja była odmienna niż zazwyczaj o tej porze roku, gdyż liczba lotów nie uległa znacznemu zmniejszeniu – w związku z tym firma zawarła na dalszy okres umowy o pracę z pracownikami zatrudnionymi na okres sezonu, w tym z odwołującym (zawarto umowę terminową). W 2012 r. nastąpiło załamanie rynku i od października liczba lotów drastycznie się obniżyła. Taka sytuacja trwa do dzisiaj. Z tego powodu firma P. [...]s.c. nie zawarła z odwołującym umowy o pracę na dalszy okres. Z dniem 19 października 2012 r. S. J. został zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w [...] i w okresie od 27 października 2012 r. do 26 października 2013 r. pobierał zasiłek dla bezrobotnych. W okresie pobierania zasiłku nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej lub zatrudnienia w ramach

prac interwencyjnych oraz robót publicznych. W dniu 26 sierpnia 2013 r. odwołujący złożył wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego.

Sąd Okręgowy stwierdził, że stosunek pracy, jaki łączył odwołującego i P. [...] s.c. na podstawie umowy o pracę zawartej 1 października 2011 r. nie został rozwiązany w trybie przewidzianym w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych – „z przyczyn dotyczących zakładu pracy”, gdyż uległ rozwiązaniu z upływem okresu, na jaki umowa o pracę była zawarta. Likwidacja stanowiska pracy nie była przyczyną rozwiązania umowy o pracę; likwidacja stanowiska pracy była konsekwencją rozwiązania umowy.

Wyrok Sądu Okręgowego apelacją zaskarżył wnioskodawca. Wyrokiem z dnia 12 lutego 2015 r. Sąd Apelacyjny w [...] oddalił apelację.

Sąd drugiej instancji – powołując się na regulacje określone w art. 2 ust. 1 pkt 2, art. 2 ust. 3 ustawy – podzielił stanowisko, że stosunek pracy, jaki łączył odwołującego i P. [...] s.c. na podstawie umowy o pracę zawartej 1 października 2011 r. nie został rozwiązany w trybie przewidzianym w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, a zatem „z przyczyn dotyczących zakładu pracy”. Stosunek pracy uległ rozwiązaniu z upływem okresu, na jaki umowa o pracę była zawarta. Likwidacja stanowiska pracy była konsekwencją rozwiązania umowy. Sąd Apelacyjny podkreślił, że umowa o pracę na czas określony stwarza szczególny rodzaj więzi prawnej, w której strony mają pewność istnienia stosunku pracy przez z góry oznaczony czas. Istotnym jest również, że umowa o pracę na czas określony daje pracodawcy duże możliwości elastycznego dostosowywania stanu zatrudnienia do bieżących potrzeb. Powyższe nie pozwalało na uznanie, że została spełniona przesłanka warunkująca prawo odwołującego do świadczenia przedemerytalnego z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Powyższy wyrok Sądu Apelacyjnego wnioskodawca zaskarżył skargą kasacyjną. Skargę oparto na pierwszej podstawie kasacyjnej (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.), w ramach której zarzucono błędną wykładnię art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych i przyjęcie, że rozwiązanie umowy o pracę na czas określony ze względu na upływ czasu, na jaki umowa została zawarta nie stanowi rozwiązania umowy o pracę „z przyczyn dotyczących zakładu pracy”, tj. trybie przewidzianym przez art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach

przedemerytalnych, a likwidacja stanowiska odwołującego w takim przypadku stanowi jedynie konsekwencję rozwiązania takiej umowy, a nie jej przyczynę.

Skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów postępowania kasacyjnego wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wnioskodawca ubiegał się o przyznanie świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 punkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, zgodnie z którym prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego 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.), zwanej dalej „ustawą o promocji zatrudnienia”, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn.

Rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy zostało zdefiniowane w art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (według jednolitego tekstu z 2013 r., poz. 674 ze zm.) w następujący sposób: Ilekroć w ustawie jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy - oznacza to:

a) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.), w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników,

b) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych,

c) wygaśnięcie stosunku pracy lub 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,

d) rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 55 § 11 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

W ocenie Sądu Najwyższego przepisy te obejmują wszystkie sytuacje, gdy dochodzi do zaprzestania zatrudnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników, przy czym rozwiązanie stosunku pracy nie musi nastąpić wyłącznie z inicjatywy pracodawcy, ale także z inicjatywy pracownika, gdy pracodawca ciężko narusza swoje podstawowe obowiązki. W tym kontekście nie można przyjąć, że przepisy te nie obejmują sytuacji, gdy po zakończeniu umowy o pracę na czas określony pracodawca z przyczyn ekonomicznych lub organizacyjnych nie zawiera nowej umowy o pracę. Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, do której odsyła cytowany wyżej art. 2 ust. 1 pkt 29, przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron.

Z tego unormowania wynika, że 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. Zwrócić również należy uwagę na odesłanie analizowanych przepisów do Kodeksu pracy. Jeśli pracodawcą jest

jednostka organizacyjna, możliwe jest przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. W takim przypadku nowy pracodawca powinien zaproponować pracownikom przejmowanym zatrudnionym na innej podstawie niż umowa o pracę nowe warunki pracy i płacy. W razie ich nieuzgodnienia lub niezaproponowania nowych warunków przez pracodawcę przejmującego dochodzi, zgodnie z art. 23<sup>1</sup> § 5 k.p., do rozwiązania stosunku pracy (po upływie okresu równego okresowi wypowiedzenia). W przypadku więc tych zmian organizacyjnych, występujących z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, następuje rozwiązanie stosunku pracy bez konieczności wypowiedzania umowy o pracę przez pracodawcę.

Z komplementarnej analizy przepisów art. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych wynika, że prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje nie tylko pracownikom, z którymi rozwiązano stosunek pracy z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, lub z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ale także osobom, które prowadziły pozarolniczą działalność gospodarczą, zakończoną ogłoszeniem upadłości. Celem tych unormowań jest zapewnienie wsparcia socjalnego osobom, które utraciły źródło utrzymania nie ze swojej winy, a z uwagi na wiek nie są w stanie skutecznie konkurować na rynku pracy - do dnia nabycia przez te osoby 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).

Ponadto w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie III PZP 1/16, dotyczącej podobnej kwestii zabezpieczenia społecznego nauczycieli, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że rozwiązanie każdej umowy, wykreowanej zgodnymi oświadczeniami woli jej kontrahentów, następuje przez dokonanie czynności prawnej rozwiązującej stosunek prawny. Takie oświadczenie woli może być wyrażone przez każde zachowanie uprawnionego do rozwiązania także umowy o pracę czas określony, które ujawnia taką wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Nie budzi kontrowersji ani rozbieżności interpretacyjnych lub jurysdykcyjnych wykładnia, że rozwiązanie terminowej umowy o pracę w drodze porozumienia stron spełnia warunek rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy, bo nauczyciel ma współdecydujący

udział w uzgodnieniu takiego sposobu rozwiązania stosunku pracy, gdyż wyraża taką wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.) już przy zawarciu terminowego stosunku pracy. Każdy przypadek wspólnego zgodnego zawarcia terminowej umowy o pracę obejmuje złożenie oświadczenia woli o okresie jej trwania, co z woli obu stron prowadzi do jej rozwiązania w uzgodnionym terminie końcowym jej obowiązywania, tj. z upływem uzgodnionego przy zawarciu umowy o pracę na czas określony okresu, na który była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.). Taki ustawowo określony sposób rozwiązuje terminową umowę o pracę, przeto nie powinny mieć racjonalnych podstaw doktrynalne kontrowersje o tym, że takie rozwiązanie oznacza wygaśnięcie terminowej umowy o pracę albo jej ustanie w „inny” prawem nienazwany sposób, „zbliżony do wygaśnięcia”, które rzekomo następuje „bez jakiegokolwiek działania lub zaniechania stron”. W każdym razie dla potrzeb rozstrzygnięcia sformułowanych zagadnień prawnych skład powiększony Sądu Najwyższego uznaje, że każda ze stron terminowej umowy o pracę ma współdecydujący udział nie tylko w jej zawarciu, ale także w określeniu (uzgodnieniu) terminu końcowego jej obowiązywania, co oznacza, że każda ze stron, współdecyduje o rozwiązaniu terminowej umowy o pracę z upływem okresu, na który była zawarta. Należy mieć na uwadze, że w granicach zasady wolności pracy nie ma przeszkód prawnych do zatrudnienia pracownika nawet w celu uzupełnienia prawem wymaganego stażu okresów zatrudnienia niezbędnego do nabycia innych, w tym pozapracowniczych świadczeń uzależnionych od legitymowania się ustawowo określonym stażem pracy, jeżeli zatrudnienie było lub jest realnie wykonywane. W konsekwencji została podjęta uchwała stwierdzająca, iż warunek rozwiązania stosunku pracy wymagany do nabycia nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego (art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych, Dz.U. Nr 97, poz. 800 ze zm.) jest spełniony w przypadku, gdy umowa o pracę rozwiązuje się z upływem czasu, na który była zawarta.

Mając powyższe okoliczności na względzie Sąd Najwyższy, rozpoznający obecną skargę kasacyjną uznał, że rozwiązanie umowy o pracę na czas określony z upływem terminu, na który była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.) nie wyklucza ustalenia, że rozwiązanie umowy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy

(w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy), umożliwiających przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 punkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych.

W tym kontekście skarga kasacyjna w sposób uzasadniony wskazuje, że niesłuszne było pominięcie analizy koincydencji rozwiązania terminowej umowy o pracę ze znacznym ograniczeniem zatrudnienia pracowników serwisu parkingowego na lotnisku w [...], spowodowanego zmniejszeniem pasażerów i ograniczeniem lotów z tego lotniska w 2012 r. Z ustaleń Sądu wynika, że po zakończeniu terminowej umowy o pracę faktycznie doszło do likwidacji stanowiska wnioskodawcy.

Okoliczności te spowodowały konieczność uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c.

kc