



Sygn. akt III USKP 84/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 listopada 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Halina Kiriło
SSN Romualda Spyt

w sprawie z odwołania J. P.
od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w W.
o emeryturę pomostową,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 23 listopada 2021 r.,
skargi kasacyjnej odwołującego się od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 28 sierpnia 2019 r., sygn. akt III AUa (...),

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 29 stycznia 2019 r. Sąd Okręgowy w W. zmienił dwie decyzje Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Oddziału w W. z dnia 13 sierpnia 2018 r. oraz z dnia 3 października 2018 r. i przyznał J. P. prawo do emerytury pomostowej od dnia 13 lipca 2018 r., zaś dalej idące odwołania oddalił.

Na skutek apelacji organu rentowego, Sąd Apelacyjny w (...), wyrokiem z dnia 28 sierpnia 2019 r. zmienił zaskarżony wyroki i oddalił odwołania. Sąd odwoławczy odwołał się do art. 3 i 4 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 664 – dalej jako ustawa albo ustawa o emeryturach pomostowych). Wskazał, że Sąd Okręgowy przyznając ubezpieczonemu prawo do emerytury pomostowej nie dostrzegł, że warunkiem jej przyznania, określonym w art. 4 pkt 7 ustawy, jest rozwiązanie stosunku pracy na dzień wydania zaskarżonej decyzji. Sąd odwoławczy zauważył, że w dacie wydania zaskarżonej decyzji, jak i w dacie wydania wyroku przez Sąd pierwszej instancji, a także w dacie orzekania przez Sąd Apelacyjny, ubezpieczony nie rozwiązał stosunku pracy, co stanowiło warunek bezwzględnie wymagany dla przyznania mu prawa do emerytury pomostowej. Bez jego spełnienia niemożliwe jest nabycie prawa do wnioskowanego świadczenia.

Sąd odwoławczy przypomniał, że dokładnie taki sam wymóg przewidywał do 31 grudnia 2012 r. art. 184 ust. 2 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. – dalej jako ustawa emerytalna). Do tego czasu, bez rozwiązania stosunku pracy, niemożliwe było nabycie prawa do emerytury w obniżonym wieku z tytułu pracy w warunkach szczególnych. Na tle tego przepisu ukształtowało się jednolite orzecznictwo sądowe, zgodnie z którym w przypadku pozostawania ubezpieczonego w stosunku pracy, prawo do emerytury na podstawie art. 184 ustawy emerytalnej uzależnione jest od jego rozwiązania. Stanowisko to zachowało aktualność w stosunku do emerytur pomostowych.

Odnosząc się do materiału dowodowego, Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę, że odwołujący się do chwili obecnej pozostaje w zatrudnieniu u dotychczasowego pracodawcy, to jest w spółce "K." Sp. z o.o. w W.. Wprawdzie ubezpieczony wykazywał, że łączący go z tym pracodawcą stosunek pracy został rozwiązany za porozumieniem stron w dniu 31 grudnia 2017 r., jednak podjął on na nowo zatrudnienie w tym zakładzie pracy od dnia 2 stycznia 2018 r., na podstawie umowy o pracę z tej samej daty. Następnie ubezpieczony w dniu 31 sierpnia 2018 r. ponownie rozwiązał łączący go z tym pracodawcą stosunek pracy, aby następnego dnia, to jest 1 września 2018 r. zawrzeć nową umowę o pracę z dotychczasowym

zakładem pracy, którą wnioskodawca wykonuje do dzisiaj. Zdarzenia te, w ocenie Sądu drugiej instancji, świadczą, że w rzeczywistości odwołujący się kontynuuje zatrudnienie u tego samego pracodawcy i nie zaprzestał wykonywania obowiązków pracowniczych na jego rzecz. O skutecznym zniweczeniu stosunku pracowniczego nie decyduje bowiem formalne rozwiązanie umowy, na podstawie której został on nawiązany, ale również zerwanie węzła faktycznego, to jest zaprzestanie wykonywania obowiązków pracowniczych, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca. Konsekwencją tego jest uznanie, że ubezpieczony nie wypełnił przesłanki rozwiązania umowy o pracę. Tym samym już z tego powodu nie uzyskał on uprawnień do starania się o emeryturę pomostową.

Sąd Apelacyjny podkreślił, że ubezpieczony złożył wniosek o emeryturę pomostową w dniu 5 września 2018 r. i przedmiotem zaskarżonych decyzji jest odmowa jej przyznania, a zakres postępowania sądowego wyznacza właśnie treść decyzji. W rezultacie, wobec braku spełnienia przez wnioskodawcę przesłanki rozwiązania stosunku pracy, analiza okresu wykonywania pracy w warunkach szczególnych była całkowicie zbędna. Pozbawione uzasadnienia prawnego jest odrębne dochodzenie ustalenia spełnienia jednej z przesłanek (w tym wypadku 15 lat pracy w warunkach szczególnych) do nabycia prawa do danego świadczenia w sytuacji, gdy bezsporne jest niespełnienie innej przesłanki (rozwiązania stosunku pracy), jeżeli wyłącznie kumulatywne wystąpienie wszystkich przesłanek gwarantuje nabycie prawa do świadczenia.

Skargę kasacyjną wywiódł odwołujący się, zaskarżył wyrok Sądu odwoławczego w całości zarzucając mu naruszenie art. 4 pkt 7 w związku z art. 15 ust. 1 ustawy o emeryturach pomostowych, przez przyjęcie, że art. 4 pkt 7 ustawy stawia wymagania dalszego niepozostawiania w zatrudnieniu w dacie złożenia wniosku emerytalnego lub wydania decyzji przez organ rentowy i niekontynuowania zatrudnienia u pracodawcy, co w konsekwencji prowadziło do przyjęcia, że ubezpieczony nie spełnił łącznie wszystkich warunków do przyznania emerytury pomostowej, podczas gdy rozwiązał on w dniu 31 sierpnia 2018 r. stosunek pracy oraz wykazał co najmniej 15 letni okres pracy w szczególnych warunkach, bowiem art. 4 pkt 7 ustawy o emeryturach pomostowych uzależnia nabycie prawa do emerytury pomostowej od jednorazowego rozwiązania stosunku pracy, nie stawia

natomiast wymagania dalszego niepozostawania w zatrudnieniu w dacie złożenia wniosku emerytalnego lub wydania decyzji przez organ rentowy.

Kierując się zgłoszonym zarzutem, odwołujący się domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi odwoławczemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest trafna.

Interpretacja art. 4 pkt 7 ustawy o emeryturach pomostowych została już przeprowadzona w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Wystarczy wskazać na zapatrywanie wyrażone w wyroku z dnia 11 grudnia 2018 r., II UK 386/17, LEX nr 2591129, w którym podkreślono, że art. 4 pkt 7 ustawy uzależnia nabycie prawa do emerytury pomostowej od jednorazowego rozwiązania stosunku pracy, nie stawia natomiast wymagania dalszego niepozostawania w zatrudnieniu w dacie złożenia wniosku emerytalnego lub wydania decyzji przez organ rentowy. Przyjęcie odmiennej, rozszerzającej wykładni tego przepisu oznaczałoby ustanawianie dodatkowych kryteriów nabycia uprawnień emerytalnych nieprzewidzianych w art. 4 ustawy. Zaprezentowany pogląd nawiązuje do wcześniejszych wypowiedzi wyrażonych na gruncie art. 184 ust. 2 ustawy emerytalnej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 czerwca 2013 r., II UK 381/12, LEX nr 1331296).

Ze zwrotu „nastąpiło z nim rozwiązanie stosunku pracy” nie da się wygenerować nakazu niepozostawania w zatrudnieniu pracowniczym na dzień złożenia wniosku o emeryturę pomostową, na dzień wydania decyzji o przyznaniu tego świadczenia, jak również na dzień ewentualnego wyrokowania przez sąd. Warunek ten odnosi się bowiem nie do sytuacji ubezpieczonego na rynku pracy, ale do przesłanki wyrażonej w art. 4 pkt 6 ustawy, ewentualnie sytuacji z art. 49 ustawy. Chodzi wyłącznie o to, aby zatrudnienie, którego przedmiotem była praca kwalifikowana (w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze) uległo zakończeniu. Wyprowadzanie dalej idących wniosków, z jednej strony, nie wpisuje się w potocznie rozumiany zakres desygnatów z art. 4 pkt 7 ustawy. „Nastąpiło z nim rozwiązanie stosunku pracy” dotyczy bowiem aktu jednorazowego –

„rozwiązania”, a nie stanu „niepracowania” ocenianego w dłuższej perspektywie czasowej. Z drugiej zaś strony, dodatkowe warunki podnoszone przez Sąd Apelacyjny pozostają w kolizji z postulatem *in dubio pro tributario*. Prawo ubezpieczeń społecznych, jako prawo publiczne nie może być wykładane ekstensywnie, szczególnie tam gdzie prawodawca limituje dostęp do świadczeń.

Podsumowując, stanowisko zaprezentowane przez Sąd Apelacyjny jest błędne. Z ustaleń faktycznych wynika, że ubezpieczony dwukrotnie rozwiązał ze swoim pracodawcą umowę o pracę, spełnił zatem warunek z art. 4 pkt 7 ustawy. Okoliczność, że następnie, od dnia 2 stycznia 2018 r. i od dnia 1 września 2018 r. ponownie połączył się z tym samym pracodawcą stosunkiem pracy jest indyferentna.

Odrębna kwestia, która nie była wprawdzie podnoszona przez Sąd odwoławczy, ale która pojawia się przy wykładni art. 4 pkt 7 ustawy, dotyczy sposobu rozwiązania stosunku pracy. Literalna treść przepisu suponuje, że inicjatorem rozwiązania więzi pracowniczej ma być pracodawca. Zwrot „nastąpiło z nim rozwiązanie stosunku pracy” akcentuje bowiem pasywną rolę pracownika w procesie prowadzącym do zakończenia zatrudnienia. W ocenie Sądu Najwyższego, sugestia ta nie jest przekonująca, a z pewnością nie pozwala na przyjęcie, że przesłanka z omawianego przepisu nie jest spełniona w razie rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron (co miało miejsce w rozpoznawanej sprawie). Określenie „nastąpiło z nim” jest projekcją sytuacji w jakiej znalazł się zatrudniony, który stara się o emeryturę pomostową, a nie odwzorowaniem rodzaju trybu rozwiązania stosunku pracy. Przyjęcie innej optyki prowadziłoby do nieracjonalnych konkluzji. Okazałoby się bowiem, że prawo do emerytury pomostowej przysługuje pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p., bowiem to „z nim nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy”, a nie przysługuje zatrudnionemu, który zgodził się na zakończenie więzi pracowniczej za porozumieniem stron (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.) albo, który rozwiązał stosunek pracy z pracodawcą z powodu ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków względem pracownika. W rezultacie, z pozycji prawa do emerytury pomostowej premiowany byłby pracownik ciężko naruszający podstawowe obowiązki pracownicze, a zatrudniony, który skorzystał z trybu z art. 55 § 1¹ k.p.

albo z art. 30 § 1 pkt 1 k.p. zostałby pozbawiony uprawnienia. Z oczywistych względów suponowany punkt widzenia nie jest trafny. Przyczynowość zakończenia stosunku pracy ma w prawie ubezpieczeń społecznych niekiedy znaczenie, w przypadku art. 4 pkt 7 ustawy o emeryturach pomostowych jest jednak nieistotna. Niejednoznaczny wynik wykładni językowej weryfikowany jest w tym wypadku racjami systemowymi i funkcjonalnymi. Suma tych zabiegów interpretacyjnych jest teza, że określenie „nastąpiło z nim rozwiązanie stosunku pracy” oznacza wyłącznie zakończenie stosunku pracy, bez wnikania w tryb i przyczynowość rozwiązania więzi pracowniczej.

Mając na uwadze przywołane racje, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.