

Uchwała z dnia 18 listopada 1994 r.
II UZP 31/94

Przewodniczący SSN: Stefania Szymańska, Sędzia SN: Antoni Filcek, Sędzia SA: Barbara Wagner (sprawozdawca),

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Jana Szewczyka, w sprawie z wniosku Danuty M. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Ł. o emeryturę, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym dnia 18 listopada 1994 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Apelacyjny w Łodzi postanowieniem z dnia 19 lipca 1994 r. [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 391 k.p.c.

"Czy pracownik mianowany zachowuje prawo do wcześniejszej emerytury przyznanej na podstawie § 1 ust.1 w związku z ust. 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 stycznia 1990 r. w sprawie wcześniejszych emerytur dla pracowników zwalnianych z pracy z przyczyn dotyczących zakładów pracy: (Dz. U. Nr 4, poz. 27) i za jaki okres, w sytuacji gdy decyzja o rozwiązaniu z nim stosunku pracy w trybie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r., nr 4, poz. 19) została następnie uchylona wyrokiem Naczelnego Sądu Administracyjnego ze skutkiem prawnym od daty wyroku?"

p o d j ą ł następującą uchwałę:

Pracownik mianowany, z którym stosunek pracy został rozwiązany w okolicznościach określonych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.) zachowuje prawo do wcześniejszej emerytury przyznanej na podstawie § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 stycznia 1990 r. w sprawie wcześniejszych emerytur dla pracowników zwalnianych z pracy z przyczyn dotyczących zakładów pracy (Dz. U. Nr 4, poz. 27), chociażby decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy została następnie uchylona wyrokiem Naczelnego Sądu Administracyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Przedstawione Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne zostało sformułowane na tle następującego stanu faktycznego:

Decyzją z dnia 15 marca 1993 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Ł. przyznał Danucie M., mającej okres zatrudnienia wynoszący 35 lat, 6 miesięcy i 25 dni i zwolnionej z pracy w Najwyższej Izbie Kontroli w związku z reorganizacją tej instytucji, wcześniejszą emeryturę na podstawie przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 stycznia 1990 r. w sprawie wcześniejszych emerytur dla pracowników zwalnianych z pracy z przyczyn dotyczących zakładów pracy (Dz. U. Nr 4, poz.27), powoływanego dalej jako " rozporządzenie".

Naczelny Sąd Administracyjny w Warszawie wyrokiem z dnia 26 marca 1993 r., [...], uchylił decyzję o wypowiedzeniu Danucie M. stosunku pracy. W wykonaniu tego wyroku Prezes Najwyższej Izby Kontroli aktem z dnia 25 maja 1993 r. mianował ją z dniem 29 marca 1993 r. na poprzednio zajmowane stanowisko, zawiadamiając organ rentowy pismem

z dnia 16 kwietnia 1993 r. o podjęciu pracy przez świadczeniobiorczynię.

Danuta M. podjęła pracę w dniu 29 marca 1993 r., składając następnego dnia w organie oświadczenie o uzyskiwaniu z tytułu zatrudnienia wynagrodzenia, powodującego zawieszenie prawa do świadczenia.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzją z dnia 1 lipca 1993 r. wstrzymał Danucie M. wypłatę emerytury od dnia 1 maja 1993 r., a decyzjami z dnia 30 sierpnia 1993 r. odmówił jej przyznania świadczenia oraz zobowiązał do zwrotu kwoty 9.298.000 zł stanowiącej równowartość emerytury pobranej w okresie od 1 lutego do 30 kwietnia 1993 r., potwierdzając te rozstrzygnięcia w decyzji " zbiorczej" z dnia 2 września 1993 r.

Danuta M. wniosła odwołanie od powyższych decyzji.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 29 kwietnia 1994 r., [...], zmienił zaskarżoną decyzję z dnia 2 września 1993 r. w ten sposób, że przywrócił odwołującej się prawo do wcześniejszej emerytury od 1 lutego 1993 r. i uznał, że nie jest ona zobowiązana do zwrotu wypłaconych świadczeń.

Zdaniem Sądu, w wyniku uchylecia przez Naczelny Sąd Administracyjny decyzji o wypowiedzeniu odwołującej się stosunku pracy doszło do ponownego jej zatrudnienia w Najwyższej Izbie Kontroli od daty wyroku. Podjęcie pracy przez Danutę M. nie ma znaczenia dla jej uprawnień do wcześniejszej emerytury; powoduje jedynie skutki przewidziane w art. 24 ustawy z dnia 17 października 1991 r. o rewaloryzacji emerytur i rent, o zasadach ustalania emerytur i rent oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 104, poz. 450 ze zm.), tj. zawieszenie prawa do świadczenia lub jego zmniejszenie.

Wyrok ten zaskarżył Zakład Ubezpieczeń Społecznych i podnosząc w rewizji z dnia 8 czerwca 1994 r. zarzut naruszenia prawa materialnego, a w szczególności § 1 rozporządzenia, wniósł o jego zmianę i oddalenie odwołania w części dotyczącej przyznania wnioskodawczyni prawa do wcześniejszej emerytury.

Według organu rentowego, " skoro decyzja Prezesa NIK o rozwiązaniu stosunku pracy z zainteresowaną została uchylona jako wydana z naruszeniem prawa materialnego, to nie nastąpiło takie rozwiązanie umowy o pracę, które uzasadniałoby przyznanie wcześniejszej emerytury".

Pełnomocnik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, oraz prokurator wnieśli o udzielenie na pytanie Sądu Apelacyjnego w Łodzi odpowiedzi przeczącej, twierdząc zgodnie, że uchylene decyzji rozwiązującej z wnioskodawczynią stosunek pracy spowodowało odpadnięcie przesłanki koniecznej do nabycia przez nią prawa do wcześniejszej emerytury, wobec czego świadczenie to jej nie przysługuje od daty rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Danuta M., z zawodu inżynier włókiennik - specjalista w zakresie dziewiarstwa, była zatrudniona w Zespole Przemysłu Chemicznego i Lekkiego-Grupa Terenowa w Ł. od dnia 1 marca 1982 r., ostatnio na stanowisku głównego specjalisty kontroli państwowej. W wyniku zmian organizacyjnych, podyktowanych " odchodzeniem od kontroli branżowych na rzecz analitycznych ocen pracy jednostek gospodarczych i administracji", wprowadzonych zarządzeniami Prezesa NIK z dnia 29 czerwca 1992 r. Nr 10/92 w sprawie szczegółowej organizacji wewnętrznej zespołów, departamentów i delegatur oraz ich właściwości oraz Nr 11/92 w sprawie reorganizacji Delegatur NIK w Ł. i K., zlikwidowany został m.in. Zespół Przemysłu Chemicznego i Lekkiego-Grupa Terenowa w Ł., a pracowników tej jednostki "włączono w skład osobowy Delegatury NIK w Ł.". W rezultacie owych zmian dysponująca 54 etatami Delegatura NIK w Ł. zatrudniała 81 pracowników, wobec czego jej dyrektor został zobowiązany do zmniejszenia stanu zatrudnienia i dostosowania go do ustalonego w zarządzeniu, uwzględniając przy doborze pracowników do zwolnienia ich przydatność z

punktu widzenia nowych zadań oraz metod i sposobu kontroli.

Decyzją z dnia 7 października 1992 r. Prezes Najwyższej Izby Kontroli wypowiedział Danucie M. stosunek pracy, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, podając reorganizację jako przyczynę uzasadniającą zwolnienie. W dniu 13 października 1992 r. Danuta M. złożyła na tę decyzję skargę do Naczelnego Sądu Administracyjnego.

Ponieważ, zgodnie z treścią art. 201 § 1 k.p.a., zaskarżenie decyzji nie wstrzymuje jej wykonania, w dniu 31 stycznia 1993 r. nastąpiło rozwiązanie z odwołującą się stosunku pracy.

W chwili rozwiązania stosunku pracy Danuta M. miała okres zatrudnienia wynoszący ponad 35 lat. Spełniała zatem wszystkie warunki konieczne, w myśl § 1 rozporządzenia, do przejścia na wcześniejszą emeryturę.

Z uzasadnienia przedstawionego Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego można wnosić, że wątpliwości Sądu Apelacyjnego w Łodzi dotyczą nie tyle nabycia przez Danutę M. prawa do wcześniejszej emerytury, ile zachowania tego prawa po wydaniu przez Naczelnego Sądu Administracyjnego wyroku uchylającego decyzję rozwiązującą z wnioskodawczynią stosunek pracy.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, "zainteresowana prawa tego zachować nie może, bowiem odpadła jedna z przesłanek warunkujących prawo do wcześniejszej emerytury..., a mianowicie przestała obowiązywać decyzja pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy". Wobec tego "z chwilą wydania wyroku przez Naczelnego Sądu Administracyjnego ubezpieczona utraciła prawo do wcześniejszej emerytury, a nabyła prawo do ponownego nawiązania z nią stosunku pracy." Przyjęcie poglądu przeciwnego sprowadzałoby się do tego "iż wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego, który formalnie uchyla decyzję o rozwiązaniu z Danutą M. stosunku pracy, nie zmieniałby faktycznie sytuacji prawnej ubezpieczonej".

Zgodnie z treścią art. 87 ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. Nr 40, poz. 267 ze zm.), prawo do świadczenia ustaje "gdy odpadnie którykolwiek z warunków wymaganych do uzyskania tego prawa."

Należy zatem odpowiedzieć na pytanie, czy przez uchylenie decyzji rozwiązującej z Danutą M. stosunek pracy odpadł którykolwiek, i ewentualnie który, z określonych w § 1 rozporządzenia warunków nabycia przez nią prawa do wcześniejszej emerytury.

Według § 1 rozporządzenia wcześniejsza emerytura przysługuje pracownicy, z którą rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w okolicznościach określonych w art. 1 ust. 1 i 2 i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19), powoływanej dalej jako "ustawa", jeżeli do dnia rozwiązania stosunku pracy osiągnęła ona okres zatrudnienia "wynoszący łącznie z okresami równorzędnymi i zaliczalnymi do okresów zatrudnienia co najmniej 35 lat."

Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego nie ma, oczywiście, wpływu na ustalony przez organ rentowy i niekwestionowany przez żadną ze stron postępowania, okres zatrudnienia wnioskodawczyni.

Wątpliwości mogą przeto dotyczyć jedynie zachowania, po wydaniu wyroku, dwu pozostałych warunków nabycia prawa do wcześniejszej emerytury, a mianowicie rozwiązania stosunku pracy oraz okoliczności w jakich rozwiązanie to nastąpiło.

Uchylenie decyzji administracyjnej na podstawie art. 207 § 2 pkt 1 k.p.a., (a ten przepis podał Naczelnego Sądu Administracyjnego jako podstawę prawną rozstrzygnięcia zawartego w wyroku), nie unieważnia jej ex tunc, lecz wywołuje skutki na przyszłość. Już choćby z tego względu za nietrafne należy uznać stanowisko pełnomocnika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i prokuratora w przedmiocie oceny prawa wnioskodawczyni do wcześniejszej emerytury przed wydaniem wyroku.

Wyrok tej treści, stwierdzając wadliwość decyzji polegającą na takim naruszeniu prawa materialnego, które miało wpływ na wynik sprawy, zobowiązuje organ administracji do ponownego rozpatrzenia sprawy, nie zawsze przesądzając, mimo związania wyrażoną w nim oceną prawną (art. 209 k.p.a.), merytoryczne jej rozstrzygnięcie.

Ponieważ przepisy ustawy z dnia 8 października 1980 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (Dz. U. Nr 22, poz. 82 ze zm.), powoływanej dalej jako "ustawa o NIK", nie określają skutków wydania wyroku uchylającego decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy, należy - zgodnie z treścią art. 5 k.p. - stosować w tym zakresie przepisy kodeksu pracy regulujące konsekwencje wyroku orzekającego przywrócenie do pracy pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 maja 1993 r., III ARN 26/93, OSNCP 1994 z.1 poz. 25).

Orzeczenie przywracające pracownika do pracy samo przez się nie powoduje reaktywowania stosunku pracy. Zobowiązuje wprawdzie pracodawcę do ponownego zatrudnienia pracownika, jednak nie obliguje pracownika do podjęcia pracy. Wyrok przywracający pracownika do pracy może nie zostać, z woli pracownika, nigdy wykonany.

Konieczną przesłanką ponownego nawiązania stosunku pracy z pracownikiem przywróconym do pracy jest podjęcie przez niego pracy. Ten nowy stosunek pracy, jakkolwiek nawiązany między tymi samymi stronami i na warunkach poprzednich, nie jest prostą kontynuacją dotychczasowego zatrudnienia. Świadczy o tym niewątpliwie treść art. 47 § 1 zd.1 k.p., zgodnie z którym wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy jest limitowane w przypadku, gdy okres wypowiedzenia wynosił trzy miesiące, do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, oraz art. 51 § 1 k.p., według którego do okresu zatrudnienia wlicza się jedynie czas pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie. Wyrok przywracający pracownika do pracy niweczy niektóre tylko skutki wadliwego rozwiązania stosunku pracy i to warunkowo.

Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego uchylający decyzję Prezesa Najwyższej Izby Kontroli o wypowiedzeniu Danucie M. stosunku pracy nie unieważnił tej decyzji z mocą wsteczną. Decyzja ta, choć wadliwa, doprowadziła do ustania zatrudnienia i tego jej skutku nie można uważać za nie były (nieistniejący).

Naczelnny Sąd Administracyjny uchylił decyzję rozwiązującą z Danutą M. stosunek pracy po stwierdzeniu, że pracodawca, jako podstawę prawną wypowiedzenia, podał m.in. art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. Nr 31, poz. 214 ze zm.) w zw. z § 13 uchwały Rady Państwa z dnia 17 grudnia 1980 r. w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz wymaganych kwalifikacji pracowników Najwyższej Izby Kontroli (M.P. z 1981 r., Nr 1, poz.4), a zatem przepisy, które, wobec zawartego w art. 17 ustawy o NIK enumeratywnego katalogu przyczyn rozwiązania z pracownikami tej instytucji stosunku pracy, nie mogły stanowić podstawy wypowiedzenia skarżącej stosunku pracy.

Z faktu, że " likwidacja urzędu lub jego reorganizacja połączona ze zmniejszeniem stanu zatrudnienia" nie zostały objęte taksatywnym wyliczeniem dopuszczalnych przyczyn rozwiązania stosunku pracy z pracownikami NIK, a także, że do pracowników mianowanych nie ma zastosowania ustawa, poza jej art.8, nie wynika, iżby do ustania zatrudnienia pracowników tej instytucji nie mogło dojść " w okolicznościach określonych w art. 1 ust. 1 i 2 i art. 10 ustawy".

Podmiotowy zakres rozporządzenia jest szerszy od zakresu podmiotowego ustawy, co wynika w sposób nie budzący wątpliwości z porównania choćby tylko treści art. 17 ustawy i § 1 rozporządzenia. Z tego też względu o uprawnieniach do wcześniejszej emerytury nie decyduje formalna podstawa rozwiązania stosunku pracy, ale faktyczne okoliczności towarzyszące ustaniu zatrudnienia.

Rozwiązanie stosunku pracy z Danutą M. nastąpiło w takich okolicznościach, które

warunkują nabycie prawa do wcześniejszej emerytury. Uchylenie decyzji o wypowiedzeniu jej stosunku pracy stwierdzając jedynie, że z mocy szczególnych przepisów ustawy o NIK, zmiany organizacyjne nie mogą stanowić formalnej podstawy rozwiązania stosunku pracy, okoliczności tych nie zmieniło.

W kontekście dotychczasowych rozważań uprawniony jest wniosek, że wydanie przez Naczelnny Sąd Administracyjny wyroku uchylającego decyzję Prezesa Najwyższej Izby Kontroli o wypowiedzeniu Danucie M. stosunku pracy nie wpłynęło na zakres uprawnień wnioskodawczyni do wcześniejszej emerytury, albowiem w jego rezultacie nie odpadł żaden z warunków koniecznych do przyznania świadczenia.

Podjęcie przez świadczeniobiorczynię pracy w wyniku uchylenia decyzji rozwiązującej z nią stosunek pracy ma, jak trafnie stwierdził Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi, takie jedynie znaczenie, że uzyskiwane z tytułu tego zatrudnienia wynagrodzenie może uzasadniać zawieszenie prawa do emerytury lub zmniejszenie jej wysokości. Takie bowiem tylko skutki nawiązania stosunku pracy przez osobę pobierającą emeryturę, niezależnie od podstawy prawnej jej przyznania, przewidują obowiązujące przepisy. W szczególności nie łączą one utraty prawa do emerytury z podjęciem przez świadczeniobiorców zatrudnienia. Nie traktują więc zatrudnienia jako zdarzenia powodującego odpadnięcie jednego z warunków nabycia prawa do tego świadczenia, a mianowicie warunku rozwiązania stosunku pracy także wówczas, gdy do nawiązania stosunku pracy dochodzi między tymi samymi stronami. Co więcej, art.12 ustawy zobowiązuje nawet zakład pracy do ponownego zatrudnienia pracownika zwolnionego z pracy z przyczyn warunkujących nabycie prawa do wcześniejszej emerytury. Brak jest jakichkolwiek uzasadnionych aksjologicznie lub teleologicznie racji, by pracownika podejmującego pracę w wyniku przywrócenia go do niej traktować inaczej, i to mniej korzystnie, niż pozostałych pracowników podejmujących zatrudnienie po przyznaniu świadczenia.

Z podanych wyżej względów Sąd Najwyższy, przedstawione mu do rozstrzygnięcia zagadnienie wyjaśnił, jak w sentencji uchwały.

=====