

Uchwała z dnia 23 czerwca 1995 r.
II UZP 12/95

Przewodniczący SSN: Stefania Szymańska, Sędziowie SN: Maria Mańkowska (sprawozdawca), Maria Tyszczel,

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Witolda Bryndy, w sprawie z wniosku Mirosława D. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Ł. o wcześniejszą emeryturę, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym dnia 23 czerwca 1995 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Apelacyjny III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi postanowieniem z dnia 21 kwietnia 1995 r., [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 391 k.p.c.

Czy pracownik zwolniony w trybie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych warunkach rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz. U. Nr 4/91, poz. 19) z pracy wykonywanej w wymiarze 1/2 etatu, ma prawo do wcześniejszej emerytury na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 stycznia 1990 r. w sprawie wcześniejszych emerytur dla pracowników zwolnionych z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz. U. Nr 4, poz. 27) w sytuacji gdy w chwili rozwiązywania tego stosunku pracy kontynuuje inne zatrudnienie w większym rozmiarze czasu pracy, wykonywane dotychczas równoległe ?

p o d j ą ł następującą uchwałę:

Pracownik zwolniony w trybie 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 ze zm.) z pracy wykonywanej w wymiarze 1/2 etatu ma prawo do wcześniejszej emerytury na podstawie § 1 ust. 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) także w sytuacji, gdy w chwili rozwiązania tego stosunku pracy kontynuuje inne zatrudnienie.

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

Sąd Apelacyjny w Łodzi przedstawił Sądowi Najwyższemu w trybie art. 391 § 1 k.p.c. wyżej przytoczone zagadnienie prawne w następującym stanie faktycznym: Wnioskodawca Mirosław D. złożył w dniu 17 listopada 1993 r. wniosek o przyznanie wcześniejszej emerytury. Pracował ostatnio w Spółdzielni Mieszkaniowej od 1 października 1992 r. do 31 grudnia 1992 r. w wymiarze 1/2 etatu i od 1 stycznia 1993 r. w wymiarze 3/4 etatu oraz w okresie od 15 kwietnia 1993 r. do 10 września 1993 r. pracował równocześnie w spółce z o.o. "P.-B." w wymiarze 1/2 etatu. Rozwiązanie stosunku pracy ze spółką "P.-B." nastąpiło na podstawie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn

dotyczących zakładu pracy z powodu zawieszenia działalności firmy w pewnym zakresie, a następnie likwidacji stanowiska pracy wnioskodawcy.

W chwili zwolnienia z pracy w spółce "P.-B.", wnioskodawca był nadal zatrudniony w Spółdzielni Mieszkaniowej, gdzie pracował do 30 czerwca 1994 r. i został zwolniony w drodze wypowiedzenia umowy o pracę. Organ rentowy odmówił przyznania wcześniejszej emerytury na podstawie 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) uznając, że możliwość taką wyklucza dalsze nieprzerwane zatrudnienie w drugim miejscu pracy.

Wyrokiem z dnia 6 września 1994 r. Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi oddalił odwołanie wnioskodawcy od powyższej decyzji, dzieląc stanowisko organu rentowego. Z treści rewizji wnioskodawcy wynika, iż roszczenie swoje opiera na fakcie rozwiązania stosunku pracy przez spółkę "P.-B." na podstawie i z przyczyn określonych w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych warunkach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Okoliczność ta nie była kwestionowana, jednakże Sąd Apelacyjny ma wątpliwość, czy rozwiązanie stosunku pracy w jednym zakładzie pracy w trybie przepisów ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. rodzi uprawnienia do wcześniejszej emerytury w sytuacji, gdy w chwili rozwiązania tego stosunku pracy kontynuowane jest drugie zatrudnienie, wykonywane dotychczas równocześnie.

Sąd Apelacyjny zauważa, że z jednej strony przepis § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 stycznia 1990 r. stanowi, że pracownicy, z którymi 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 - mogą przejść na wcześniejszą emeryturę, bez względu na wiek, jeżeli do dnia rozwiązania stosunku pracy posiadają określony okres zatrudnienia i poza tymi warunkami, rozporządzenie nie wymienia żadnych warunków dodatkowych. Jednocześnie Sąd Apelacyjny uznaje, że osoba zatrudniona w wymiarze połowy obowiązującego czasu pracy jest pracownikiem w rozumieniu kodeksu pracy, a okres takiej pracy jest okresem zatrudnienia uwzględnianym przy ustalaniu prawa do świadczeń emerytalnych, jest więc również pracownikiem, o jakim mowa w § 1 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 stycznia 1990 r., który nabywa prawo do wcześniejszej emerytury w razie rozwiązania stosunku pracy w okolicznościach określonych w art. 1 ust. 1 i 2 i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. W chwili rozwiązania tego stosunku pracy wnioskodawca posiadał wymagany okres zatrudnienia do wcześniejszej emerytury.

Z drugiej jednak strony, Sąd Apelacyjny podnosi, że przepis § 1 ust. 1 rozporządzenia wszystkie warunki do przyznania wcześniejszej emerytury łączy z "dniem rozwiązania stosunku pracy" bez bliższego określenia, czy jest to dzień rozwiązania tylko danego stosunku pracy, czy też taki dzień rozwiązania stosunku pracy, w którym pracownik z przyczyn dotyczących zakładu pracy traci wszelkie środki utrzymania płynące z pracy najemnej.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, wykładnia celowościowa przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 stycznia 1990 r. wskazuje raczej, że

wcześniejsze emerytury powinny stanowić rekompensatę i zabezpieczenie pracowników, którzy utracili wszelkie środki utrzymania.

Kontynuowanie zatem drugiego zatrudnienia, wykonywanego dotychczas równolegle, w większym wymiarze czasu pracy i wyżej płatnego świadczy, że rozwiązanie jednego stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy nie stanowi całkowitej utraty źródeł utrzymania przez pracownika, choćby przejściowo, lecz tylko ich ograniczenie.

Prokurator i pełnomocnik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, występujący na rozprawie przed Sądem Najwyższym, wnieśli o udzielenie odpowiedzi pozytywnej na przedstawione pytanie prawne.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozporządzenie 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) zostało wydane na podstawie delegacji z art. 27 ust. 3 ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. Nr 40, poz. 267 ze zm.). Delegacja ta zezwala na określenie zasad wcześniejszego przechodzenia na emeryturę na warunkach innych, niż przewidziane w ustawie o z.e.p. i na określenie w takich przypadkach zasad obniżania emerytury do czasu osiągnięcia wieku emerytalnego oraz zasad zawieszania emerytury na czas osiągnięcia wynagrodzenia lub dochodu z tytułu wykonywania zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Omawiane rozporządzenie takich zasad nie określa, zatem zastosowanie mają ogólne zasady prawa ubezpieczeniowego, dotyczące zawieszalności świadczeń emerytalnych. Odnośnie do emerytury przyznanej na podstawie art. 27 ust. 3 ustawy o z.e.p., a więc także na mocy § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 stycznia 1990 r., obowiązuje art. 24 ust. 3 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.), który przewiduje zawieszenie emerytury w wypadku osiągnięcia miesięcznego wynagrodzenia lub dochodów, w kwocie wyższej niż 120% przeciętnego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy, ostatnio ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Prawo pracownika do wcześniejszej emerytury, które jest niezależne od pobieranego wynagrodzenia z innego stosunku pracy, należy odróżnić od podjęcia świadczenia emerytalnego, bowiem dopiero jego wypłata, a nie prawo do świadczenia, podlega zawieszeniu w razie osiągnięcia dochodów.

Na podstawie § 1 rozporządzenia z dnia 26 stycznia 1990 r. mogą przejść na wcześniejszą emeryturę pracownicy, bez względu na wiek, jeżeli osiągnęli do dnia rozwiązania stosunku pracy okres zatrudnienia wynoszący łącznie z okresami równorzędnymi i zaliczalnymi do okresów zatrudnienia co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn. Z treści tego przepisu wynika również warunek rozwiązania stosunku pracy w okolicznościach określonych w art. 1 ust. 1 i 2 oraz 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 ze zm.).

Jednakże dzień rozwiązania tego stosunku pracy odnosi się wyłącznie do oceny długości wymaganego okresu zatrudnienia. Świadczy o tym użyty zwrot: "jeżeli osiągnęli do dnia rozwiązania stosunku pracy okres zatrudnienia... co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn".

Sformułowania tego nie należy wyklądać rozszerzająco i odnosić go do obowiązku pracownika rozwiązania również innych stosunków pracy, skoro takiego warunku w ogóle nie przewidują przepisy rozporządzenia ani ustaw ubezpieczeniowych.

Słusznie zauważył Sąd Apelacyjny, że poza warunkami, dokładnie sprecyzowanymi w § 1 rozporządzenia, tj. rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz wymaganym okresem zatrudnienia, rozporządzenie nie przewiduje żadnych warunków dodatkowych. Szersza interpretacja tych dwóch warunków przez przyjęcie obowiązku rozwiązania także innych stosunków pracy, łączących pracownika z innymi zakładami pracy, byłaby zatem nieuprawniona.

Także wskazana przez Sąd Apelacyjny wykładnia celowościowa § 1 rozporządzenia, że wcześniejsza emerytura powinna stanowić rekompensatę i zabezpieczenie pracowników, którzy tracą wszelkie środki utrzymania, nie jest usprawiedliwiona i przekonująca, gdy przepisy prawa ubezpieczeniowego przewidują zawieszenie wypłaty tej emerytury w sytuacji osiągnięcia dochodów, określonych w przytoczonym wyżej art. 24 ust. 3 ustawy rewaloryzacyjnej.

Uprawniony do wcześniejszej emerytury na podstawie § 1 rozporządzenia z dnia 26 stycznia 1990 r. ma zatem do wyboru: albo podjęcie tej emerytury przy rezygnacji z pewnych wynagrodzeń i dochodów, albo zawieszenie wypłaty tego świadczenia w razie osiągnięcia określonych dochodów. Nie można jednak odmówić pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy i który posiada wymagany staż emerytalny - prawa do wcześniejszej emerytury dlatego, że pozostaje w innym zatrudnieniu. Ani przepisy omawianego rozporządzenia, ani obowiązujących ustaw ubezpieczeniowych nie przewidują bowiem całkowitej utraty środków utrzymania, jako warunku do przyznania prawa do wcześniejszej emerytury.

Z tych wszystkich względów Sąd Najwyższy podjął uchwałę, jak w sentencji.

=====