

Wyrok z dnia 12 sierpnia 1998 r.

II UKN 179/98

Warunek rozwiązania stosunku pracy w 1997 r., przewidziany w § 1 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 marca 1997 r. w sprawie zasad wcześniejszego przechodzenia na emeryturę pracowników zwalnianych z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz.U. Nr 29, poz. 159) należy uznać za spełniony, jeżeli ustanie zatrudnienia przed 1 stycznia 1997 r. nastąpiło w następstwie skrócenia przez pracodawcę okresu wypowiedzenia na podstawie art. 36¹ KP.

Przewodniczący SSN: Barbara Wagner (sprawozdawca), Sędziowie SN: Teresa Romer, Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 12 sierpnia 1998 r. sprawy z wniosku Tadeusza A. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych w C. o wcześniejszą emeryturę, na skutek kasacji wnioskodawcy od wyroku Sądu Apelacyjnego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 13 stycznia 1997 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok i apelację oddalił.

U z a s a d n i e

Zakład Ubezpieczeń Społecznych-Oddział w C. odmówił Tadeuszowi A. prawa do wcześniejszej emerytury 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 zakładu pracy (Dz.U. Nr 4, poz. 27) ze względu na brak czterdziestoletniego okresu zatrudnienia. Zdaniem organu rentowego, przy rozpatrzeniu wniosku nie miał zastosowania § 1 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 marca 1997 r. w sprawie zasad wcześniejszego przechodzenia na emeryturę pracowników zwalnianych z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz.U. Nr 29, poz. 159), powoływanego dalej

jako „rozporządzenie”, wprowadzającego możliwość przejścia na emeryturę pracownika, z którym rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w 1997 r. w związku z niewypłacalnością pracodawcy, jeżeli w dniu 31 grudnia 1996 r. miał on 39 - letni okres zatrudnienia, gdyż rozwiązanie stosunku pracy z ubezpieczonym nastąpiło 30 listopada 1996 r.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 19 września 1997 r. [...] zmienił tę decyzję i przyznał wnioskodawcy prawo do emerytury od 1 lipca 1997 r. Sąd ustalił, że Tadeusz A. był zatrudniony w Przedsiębiorstwie Przemysłu Mięsnego SA w M. od 1 marca 1990 r. do 30 listopada 1996 r. Pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę z dniem 1 listopada 1996 r. z powodu upadłości zakładu pracy, skracając okres wypowiedzenia do miesiąca. Za czas od 1 grudnia 1996 r. do 31 stycznia 1997 r. odwołujący się otrzymał odszkodowanie. Zgodnie z art. 36¹ § 2 KP okres zatrudnienia Tadeusza A. winien być liczony do 31 stycznia 1997 r. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 marca 1997 r. może więc mieć zastosowanie w rozpoznawanej sprawie. Stosunek pracy wnioskodawcy rozwiązał się z powodu upadłości zakładu pracy, a zatem w związku z niewypłacalnością pracodawcy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. z 1994 r. Nr 1, poz. 1). Zgodnie z § 1 ust. 2 rozporządzenia pracownik może przejść na emeryturę, jeżeli na dzień 31 grudnia 1996 r. miał okres zatrudnienia wynoszący 39 lat. Tadeusz A. spełnił ten warunek.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych zaskarżył powyższy wyrok apelacją i podnosząc zarzut naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie „w szczególności” § 1 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 marca 1997 r. wniósł o jego zmianę i oddalenie odwołania. W uzasadnieniu pisma wywodził, że skoro wnioskodawca w dniu 31 grudnia 1996 r. nie pozostawał w stosunku pracy, nie może mieć do niego zastosowania § 1 ust. 2 rozporządzenia. W okresie, za który pracownikowi przyznano odszkodowanie nie nabywa on żadnych uprawnień uwarunkowanych istnieniem stosunku pracy.

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie podzielać pogląd i argumentację organu rentowego, wyrokiem z dnia 13 stycznia 1998 r. [...] zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołanie. Dla prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy istotne było, zdaniem Sądu, ustalenie daty rozwiązania stosunku pracy. Art. 36¹ KP nie upoważnia do twierdzenia, że czas o który skrócono okres wypowiedze-

nia i za który wypłacono odszkodowanie jest objęty stosunkiem pracy. Pogląd, że stosunek pracy rozwiązuje się z upływem skróconego okresu wypowiedzenia utrwalił się w orzecznictwie Sądu Najwyższego (uchwały : z dnia 7 lipca 1992 r., I PZP 20/92, OSNCP 1993 nr 1-2, poz. 2 oraz z dnia 24 lutego 1994 r., I PZP 57/93, OSNAPiUS 1994 nr 7-8, poz. 144) i nie jest kwestionowany w piśmiennictwie. Jeżeli zatem rozwiązanie umowy o pracę z wnioskodawcą nastąpiło w dniu 30 listopada 1996 r., to § 1 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 marca 1997 r. nie może mieć do niego zastosowania.

Tadeusz A. zaskarżył ten wyrok kasacją i wskazując jako jej podstawę naruszenie prawa materialnego, a to art. 36¹ KP, art. 49 KP i art. 58 KC oraz § 1 rozporządzenia, wniósł o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi II instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przedsiębiorstwo Przemysłu Mięsnego SA w M. wypowiedziało zatrudnionemu tam od 1 marca 1990 r. Tadeuszowi A. umowę o pracę z powodu upadłości, skraca-
jąc ustawowy, trzymiesięczny okres wypowiedzenia (1 listopada 1996 r. do 31 stycznia 1997 r.) do jednego miesiąca. Do czasu rozwiązania stosunku pracy, tj. do 30 listopada 1996 r., skarżący miał okres zatrudnienia wynoszący 39 lat 6 miesięcy i 3 dni. Ustalenia te nie są przez strony kwestionowane. Spór dotyczy ich oceny i kwalifikacji prawnej.

Wbrew odmiennej opinii Sądu Apelacyjnego, dla właściwego rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy nie jest zasadniczym problem kiedy rozwiązał się stosunek pracy wnioskodawcy - z upływem ustawowego czy skróconego okresu wypowiedzenia. Art. 36¹ KP przewiduje możliwość skrócenia okresu wypowiedzenia, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy uzasadniają przyczyny natury ekonomicznej dotyczące pracodawcy. Celem skrócenia okresu wypowiedzenia, sformułowanym *expressis verbis* w tym przepisie, jest „wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę”. Z treści analizowanego przepisu wynika więc niewątpliwie, że umowa o pracę rozwiązuje się z upływem nie ustawowego, lecz skróconego okresu wypowiedzenia. Prawidłowe są w tym zakresie ustalenia, także Sądu pierwszej instancji, że stosunek pracy wnioskodawcy ustał 30 listopada 1996 r.

Klucz do rozstrzygnięcia sprawy leży w odpowiedzi na pytanie, czy pomimo rozwiązania umowy o pracę w skróconym okresie wypowiedzenia, czas, o który pracodawca skrócił ten okres, może być traktowany, jak okres pozostawania pracownika w stosunku pracy.

Art. 36¹ § 1 KP dopuszczając jednostronne skrócenie okresu wypowiedzenia wprowadza w interesie pracodawcy i na niekorzyść pracownika odstępstwo od zawartej w art. 36 § 1 i 6 KP regulacji zasadniczej, zgodnie z którą okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas nie określony wynosi trzy miesiące i może być skrócony tylko zgodną wolą stron (ich porozumieniem). Jednoznacznie organizatorską funkcję tego przepisu trudno zasadnie podważyć. Alternatywą dla skrócenia okresu wypowiedzenia byłoby trwanie zatrudnienia do upływu ustawowego terminu wypowiedzenia, przy faktycznym braku pracy dla pracownika i konieczności zapłaty za jego gotowość do pracy.

Zgodnie z art. 36¹ § 1 in fine KP, w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za część okresu wypowiedzenia pozostałą do pełnego ustawowego. Odszkodowanie to w założeniu ma zrekompensować utracony skutek wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy zarobek. Nie ma ono jednak charakteru ściśle kompensacyjnego. Wypłacane jest niezależnie od tego, czy pracownik po rozwiązaniu umowy o pracę podjął zatrudnienie, czy nie i czy osiąga oraz w jakiej wysokości dochody z innych źródeł. Przysługuje więc z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia. Skrócenie okresu wypowiedzenia jest jedyną przesłanką jego wypłaty.

Według art. 36¹ § 2 KP „okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się pracownikowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia”. Wliczenie do okresu zatrudnienia okresu, za który pracownik otrzymał odszkodowanie uwarunkowane jest pozostawaniem bez pracy. Jest to regulacja logiczna. Pozostawanie w stosunku pracy stanowi zawsze okres zatrudnienia. Pracownik, który podjął pracę w okresie, o który skrócono okres wypowiedzenia nie ponosi w związku ze skróceniem ujemnych skutków w zakresie prawa do świadczeń zależnych od stażu zatrudnienia. Inna jest sytuacja pracownika pozostającego w tym czasie bez pracy. Traktowanie okresu pozostawania bez pracy jako okresu zatrudnienia wymaga wyraźnej podstawy prawnej. Tę stanowi właśnie art. 36¹ § 2 KP.

Czytając analizowany przepis wprost należałoby podzielić pogląd prezentowany przez organ rentowy, że okres, za który przyznano odszkodowanie wlicza się

wprawdzie do okresu zatrudnienia, ale pracownik nie może nabyć w tym czasie żadnych uprawnień uzależnionych od pozostawania w stosunku pracy. Taka dosłowna wykładnia § 2 art. 36¹ KP byłaby jednak przedwczesna i nazbyt uproszczona bez rozważenia kontekstu funkcjonalnego regulacji w tym przepisie zawartej i jej skutków społecznych.

Art.36¹ § 2 KP należy rozumieć szerzej niżby to wynikało z dosłownego jego brzmienia. Okres, o który skrócono okres wypowiedzenia nie jest oczywiście okresem zatrudnienia. Jest jednak wliczany do okresu zatrudnienia, wobec czego powinien być traktowany, tak jakby pracownik w tym czasie pracował. Funkcja ochronna § 2 art. 36 KP nie powinna budzić wątpliwości. Przepis ten ma zastosowanie nie tylko w zakresie nabywania prawa do świadczeń uzależnionych od stażu pracy, ale także w sytuacjach, gdy prawo do świadczeń zależy od pozostawania w zatrudnieniu. Nie jest to jakaś kuriozalna konstrukcja prawna. Zna ją prawo ubezpieczenia społecznego. Okres, za który przyznano odszkodowanie można by przyrównać do okresu równorzędnego z okresem zatrudnienia w ubezpieczeniu emerytalno-rentowym [przy zastosowaniu terminologii z ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U Nr 40, poz. 267 ze zm.), która jest bardziej ilustracyjna od nomenklatury - okresy składkowe i nieskładkowe - przyjętej w ustawie z 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.)]. Ten ostatni nie tylko jest wliczany do okresu zatrudnienia, ale traktowany jak okres zatrudnienia. Dlatego np. warunek powstania niezdolności do pracy w czasie zatrudnienia, który jest jedną z koniecznych przesłanek nabycia prawa do renty z tego tytułu, uważa się za spełniony, jeżeli niezdolność ta powstała także w okresie równorzędnym z okresem zatrudnienia. Analogia okresu pozostawania bez pracy, za który przyznano pracownikowi odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia do okresu równorzędnego z okresem zatrudnienia jest uprawniona. Innym przykładem traktowania w ubezpieczeniach społecznych okresu pozostawania bez pracy jako okresu zatrudnienia jest regulacja prawa do zasiłków porodowego i macierzyńskiego w przypadkach urodzenia dziecka po ustaniu zatrudnienia, gdy rozwiązanie umowy o pracę z kobietą w ciąży nastąpiło z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy (art. 30 ust. 1 pkt 3 lit. a) oraz art. 33 ust. 1 pkt 2 i ust. 3 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia

społecznego w razie choroby i macierzyństwa, jednolity tekst: Dz.U z 1983 r. Nr 30, poz. 143 ze zm.).

Skrócenie okresu wypowiedzenia jest fakultatywne. O celowości (potrzebie) jego dokonania decyduje pracodawca. W granicach ustawowych, od woli pracodawcy zależy także czas o jaki nastąpi skrócenie okresu wypowiedzenia. Może więc zdarzyć się tak, że pracodawca niektórym pracownikom nie skróci okresu wypowiedzenia, innym skróci np. do dwóch miesięcy, a jeszcze innym np. do miesiąca. Termin ustania stosunku pracy będzie w każdym z tych przypadków inny (przy założeniu, że wypowiedzenia dokonano z dniem 1 listopada 1996 r. - odpowiednio: 31 stycznia 1997 r., 31 grudnia 1996 r., 30 listopada 1996 r.). Już jednak przy ustalaniu uprawnień zależnych od długości okresu pracy, datą wyznaczającą końcowy okres zatrudnienia będzie, stosownie do art. 36¹ § 2 KP, dla wszystkich tych pracowników upływ ustawowego okresu wypowiedzenia (31 stycznia 1997 r.). Stosując wykładnię powołanego przepisu przyjętą przez Sąd drugiej instancji, przy spełnieniu innych przesłanek z § 1 ust. 2 rozporządzenia, prawa do wcześniejszej emerytury, w podanym przykładzie, nie mógłby nabyć tylko pracownik, któremu okres wypowiedzenia skrócono do miesiąca. Względy społeczne przemawiają przeciwko różnicowaniu w takich razach sytuacji pracowników w zakresie prawa do świadczeń zależnych od pozostawania w zatrudnieniu według kryterium skrócenia lub nieskrócenia okresu wypowiedzenia, jak również długości skróconego okresu wypowiedzenia.

Należy zatem przyjąć, że jeżeli prawo do świadczeń uzależnione jest od wystąpienia zdarzenia w okresie zatrudnienia, pracownik, któremu skrócono okres wypowiedzenia na podstawie art. 36¹ KP nie traci prawa do tych świadczeń, gdy zdarzenie warunkujące jego powstanie nastąpiło w pozostałej po skróceniu części okresu wypowiedzenia.

Sąd Najwyższy zważył nadto:

Nie jest trafny zarzut kasacji w przedmiocie nieważności skrócenia skarżącemu okresu wypowiedzenia jako dokonanego w celu obejścia prawa. Nie przekonuje wywód o konieczności wyraźnego wyartykułowania w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę celu dokonania tej czynności. Ten, pomimo mniej precyzyjnego sformułowania art. 36¹ KP, był przed nowelizacją Kodeksu pracy ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. taki sam, jak obecnie. Skrócenie okresu wypowiedzenia miało i ma zapobiec fikcji zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem w sytuacjach, gdy pracodawca ze względów obiektywnych obowiązku tego wykonać nie może. Rozwiązanie

stosunku pracy przed upływem ustawowego okresu wypowiedzenia ma w takich ramach uzasadnienie ekonomiczne i społeczne. Nie można zatem skutecznie kwestionować zastosowania przez pracodawcę skrócenia okresu wypowiedzenia na podstawie art. 36¹ KP, gdy usprawiedliwia je wymieniona w tym przepisie przyczyna wypowiedzenia.

Poza tym, podniesiony zarzut jest bezprzedmiotowy. Dotyczy bowiem naruszenia przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 58 KC i art. 49 KP - przepisów, których Sąd drugiej instancji w ogóle nie zastosował.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹⁵ KPC, orzekł jak w sentencji.

=====