

**Wyrok z dnia 22 kwietnia 1999 r.**

**II UKN 591/98**

**Zatrudnienie pracownika na tym samym stanowisku na podstawie dwóch kolejnych umów o pracę na czas określony (łącznie na okres dwóch miesięcy), po rozwiązaniu z nim umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, nie pozbawia pracownika prawa do wcześniejszej emerytury na podstawie § 1 ust. 1 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).**

Przewodniczący: SSN Maria Tyszel, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski, Andrzej Wróbel (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 22 kwietnia 1999 r. sprawy z wniosku Genowefy G. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych-Oddziałowi w O.W. o wcześniejszą emeryturę, na skutek kasacji organu rentowego od wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 5 sierpnia 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Zakład Ubezpieczeń Społecznych-Oddział w O.W. decyzją z dnia 16 października 1997 r. odmówił Genowefie G. prawa do wcześniejszej emerytury na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 marca 1997 r. w sprawie wcześniejszych emerytur dla pracowników zwalnianych z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy(Dz.U. Nr 29, poz. 159) stwierdzając, że wnioskodawczynie nie udowodniła wymaganych 35 lat pracy, tylko 25 lat, 1 miesiąc i 13 dni.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 25 lutego 1998 r. [...] zmienił powyższą decyzję i przyznał odwołującej się Genowefie G. wcześniejszą emeryturę od dnia 1 grudnia 1997 r. Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków, że wnioskodawczynie po ukończeniu szkoły podstawowej w 1961 r. praco-

wała stale w gospodarstwie rolno-ogrodniczym w S. oraz przy pracach domowych do 1972 r., kiedy to podjęła pracę w uspołecznionym zakładzie pracy. Łącznie udowodniony okres zatrudnienia wnioskodawczynie wyniósł zatem 36 lat i pięć dni, a więc w ocenie Sądu, spełnione zostały wszelkie warunki do przyznania wnioskodawczynie prawa do wcześniejszej emerytury na podstawie przepisów rozporządzenia.

Sąd Apelacyjny w Łodzi wyrokiem z dnia 5 sierpnia 1998 r. [...] oddalił apelację pozwanego organu rentowego od powyższego wyroku. Sąd ustalił, że wnioskodawczynie pracowała od dnia 4 września 1995 r. w Gminnej Spółdzielni „S.Ch.” w D. na stanowisku praczki w wymiarze ½ etatu. W dniu 28 sierpnia 1997 r. Prezes Zarządu Spółdzielni wypowiedział wnioskodawczynie umowę o pracę ze skutkiem na dzień 30 listopada 1997 r., wskazując jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy zmniejszenie zatrudnienia i zmiany organizacyjne. Uprzednio pismem z dnia 20 sierpnia 1997 r. Zarząd Spółdzielni powiadomił Prezydium Związków Zawodowych o zamiarze rozwiązania stosunku pracy, między innymi z wnioskodawczynią, z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych po stronie Spółdzielni. W związku z podaniem wnioskodawczynie, w którym stwierdziła, że nie otrzymała emerytury i nie posiada środków utrzymania, Spółdzielnia zawarła z nią dwie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 grudnia 1997 r. do 31 grudnia 1997 r. oraz od 1 stycznia 1998 r. do 31 stycznia 1998 r. W ocenie Sądu, rozwiązanie z wnioskodawczynią stosunku pracy nastąpiło z dniem 30 listopada 1997 r. zgodnie z treścią wypowiedzenia umowy o pracę, u podstaw którego leżał zamiar likwidacji punktu pralniczego wobec nierentowności i zużycia urządzeń, na których wymianę Spółdzielnia nie ma środków. Zawarcie następnie dwóch umów o pracę na czas określony, a nawet dokonanie pewnych zleceń nie wynikało już z potrzeb zakładu pracy, lecz z potrzeb pracownicy zwolnionej z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Rozwiązanie takie, stwierdził Sąd, „choć niezupełnie prawidłowe pod względem formalnym jest jednak życiowo uzasadnione.”

Organ rentowy wniósł od powyższego wyroku skargę kasacyjną, w której zarzucił naruszenie prawa materialnego przez błędna wykładnię § 1 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 marca 1997 r. w sprawie zasad wcześniejszego przechodzenia na emeryturę pracowników zwalnianych z pracy z przyczyn dotyczących zakładów pracy (Dz.U. Nr 29, poz. 159). W ocenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, w rozpoznawanej sprawie rozwiązanie stosunku pracy z wnioskodawczynią nie było uzasadnione przyczynami ekonomicznymi w dniu 30 listopada 1997 r., skoro

jej stanowisko nie zostało zlikwidowane i istniała możliwość dalszego zatrudniania wnioskodawczynie na tym stanowisku. W rzeczywistości wnioskodawczynie kontynuowała takie zatrudnienie w ramach „czasowych” umów o pracę do dnia 31 stycznia 1998 r.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw.

Zgodnie z przepisem § 1 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 marca 1997 r. w sprawie zasad wcześniejszego przechodzenia na emeryturę pracowników zwalnianych z zakładu pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz.U. nr 29, poz. 159) pracownicy nabywają prawo do wcześniejszej emerytury bez względu na wiek, jeżeli spełnione zostały łącznie dwie przesłanki: a) rozwiązanie z nimi stosunku pracy nastąpiło w okolicznościach określonych w art. 1 ust. 1 i 2 oraz w 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.), b) 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.

W rozpoznawanej sprawie jest sporne, czy rozwiązanie stosunku pracy z wnioskodawczynią nastąpiło w okolicznościach określonych w art. 1 ust. 1 i 2 oraz w 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. Z akt sprawy wynika, że powodem rozwiązania z wnioskodawczynią stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy z dniem 30 listopada 1997 r. był zamiar pracodawcy likwidacji punktu pralniczego z powodu jego nierentowności i zużycia urządzeń. Nie jest trafny pogląd wyrażony w kasacji, że dalsze zatrudnienie wnioskodawczynie na podstawie dwóch kolejnych umów o pracę na czas określony ( od 1 grudnia 1997 r. do dnia 31 grudnia 1997 r. i od dnia 1 stycznia 1997 r. do dnia 31 stycznia 1997 r.) oraz faktyczne zlikwidowanie punktu pralniczego dopiero w kwietniu 1998 r. nie zezwala na przyjęcie, że stosunek pracy z wnioskodawczynią został rozwiązany z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 powyższej ustawy. Należy przede wszystkim podkreślić, że dla oceny istnienia przyczyn rozwią-

zania stosunku pracy, o których mowa w art. 10 ust. 1 tej ustawy, miarodajny jest moment podejmowania przez kierownika zakładu pracy decyzji o zwolnieniu pracownika ( wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 1995 r., I PRN 6/95, OSNAPiUS 1995 nr 19, poz. 239). Z bezspornie ustalonego stanu faktycznego sprawy wynika, że w dniu podejmowania przez kierownika zakładu pracy, w którym była zatrudniona wnioskodawczyni, decyzji o jej zwolnieniu, tj. w dniu 30 listopada 1997 r. istniały przyczyny, o których mowa w art. 10 ust. 1 ustawy, bowiem z trzech osób zatrudnionych w 1995 r. w punkcie pralniczym, w tym wnioskodawczyni zatrudnionej na ½ etatu, w tym dniu w zatrudnieniu w dotychczasowym rozmiarze pozostała jedynie wnioskodawczyni, a ponadto Spółdzielnia „na skutek zmniejszającego się popytu na usługi pralnicze oraz zużywanie się sprzętu pralniczego” zamierzała zlikwidować ten punkt pralniczy, także ze względu na „negatywne wyniki ekonomiczne” tego zakładu. Spełnione zatem zostały wymienione w art. 10 ust. 1 ustawy przesłanki, że w zakładzie pralniczym nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych i przyczyny te stanowiły wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy z wnioskodawczynią.

W ocenie Sądu Najwyższego, zatrudnienie pracownika na tym samym stanowisku na podstawie dwóch kolejnych umów o pracę na czas określony (łącznie na okres dwóch miesięcy) po rozwiązaniu z nim umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy nie pozbawia pracownika prawa do wcześniejszej emerytury. Nie można bowiem przyjąć, że warunkiem nabycia przez pracownika prawa do wcześniejszej emerytury według przepisu § 1 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 marca 1997 r. w sprawie zasad wcześniejszego przechodzenia na emeryturę pracowników zwalnianych z zakładu pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, jest zlikwidowanie przez pracodawcę stanowiska pracy, na którym był zatrudniony, najpóźniej w dniu podejmowania decyzji o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy. Wystarczy, że w dniu rozwiązania z wnioskodawczynią umowy o pracę pracodawca miał poważny i uzasadniony przyczynami ekonomicznymi, a następnie urzeczywistniony w krótkim czasie, zamiar likwidacji stanowiska pracy (zakładu), na którym była zatrudniona. Okoliczność, że zakład pralniczy uległ likwidacji w kwietniu 1998 r., jest w tej sytuacji pozbawiona znaczenia prawnego.

Biorąc powyższe pod rozwagę Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====