

**Wyrok z dnia 11 lutego 2000 r.**

**II UKN 411/99**

**Nie jest dopuszczalne stosowanie § 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) w związku z 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.) w drodze analogii do pracownika, z którym stosunek pracy został rozwiązany na innej podstawie.**

Przewodniczący SSN Maria Tyszel, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk (sprawozdawca), Beata Gudowska.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 11 lutego 2000 r. sprawy z wniosku Franciszka S. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych-Oddziałowi w R. o prawo do emerytury, na skutek kasacji wnioskodawcy od wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 18 marca 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Decyzją z dnia 30 marca 1998 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych-Oddział w R. odmówił przyznania wnioskodawcy Franciszkowi S. prawa do emerytury wobec niespełnienia warunku osiągnięcia wymaganego wieku.

Odwołanie wnioskodawcy od tej decyzji zostało oddalone wyrokiem Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach Ośrodka Zamiejscowego w Rybniku z dnia 7 lipca 1998 r. [...].

Sąd ustalił, że wnioskodawca urodzony 27 marca 1940 r. pracował w różnych zakładach pracy na terenie Polski w latach 1960-1989, a następnie od 7 stycznia 1991 r. do 30 września 1997 r. w zakładzie pracy na terenie Niemiec, przy czym

umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron. Łączny okres zatrudnienia wynosi 33 lata 4 miesiące i 1 dzień. Wnioskodawca nie osiągnął wieku emerytalnego 65 lat, o którym mowa w art. 26 ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. Nr 40, poz. 267 ze zm.), ani wieku 60 lat wymaganego przepisem art. 27 ust. 1 pkt 2 tej ustawy. Nie spełnił także warunków określonych w § 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz.U. Nr 8, poz. 43 ze zm.). Nie może być podstawą prawną do przyznania emerytury bez względu na wiek przepis § 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). Przepis ten dotyczy bowiem polskich zakładów pracy i nie ma zastosowania do zagranicznych pracodawców.

Od tego wyroku wniósł apelację wnioskodawca zarzucając, że rozwiązanie umowy o pracę z niemieckim pracodawcą jest spełnieniem warunków do uzyskania prawa do wcześniejszej emerytury bez względu na wiek.

Wyrokiem z dnia 18 marca 1999 r. [...] Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach oddalił apelację. Sąd ten uznał, że wnioskodawca nie spełnia warunków określonych w § 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), mimo, że przy uwzględnieniu okresu pracy wykonywanej w Niemczech i okresu pracy w gospodarstwie rolnym rodziców jego okres zatrudnienia wynosi 40 lat. Powołany przepis odsyła bowiem do 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.), która to ustawa (o charakterze wyjątkowym) miała na celu umożliwienie zakładom pracy dostosowania się do przeobrażeń gospodarczych i złagodzenie skutków tych przeobrażeń w stosunku do pracowników. Przepisy tej ustawy mają zastosowanie do polskich zakładów pracy. Na podstawie umowy między Rzeczpospolitą Polską a Republiką Federalną Niemiec o zabezpieczeniu społecznym z dnia 8 grudnia 1990 r. (Dz.U. z 1991 r. Nr 108, poz. 468) okres pracy wnioskodawcy u niemieckiego pracodawcy jest uwzględniany przy ustalaniu okresu, od którego zależy

prawo do świadczeń, natomiast na podstawie tej umowy wnioskodawcy nie przysługuje prawo do wcześniejszej emerytury.

Wyrok ten zaskarżył kasacją wnioskodawca wskazując jako podstawę kasacji naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię przepisu § 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) w związku z art. 4 umowy między Rzeczpospolitą Polską a Republiką Federalną Niemiec o zabezpieczeniu społecznym z 8 grudnia 1990 r. W uzasadnieniu kasacji wnioskodawca zarzucił, że umowa międzynarodowa wprowadza zasadę równego traktowania obywateli obu stron także przy stosowaniu własnych przepisów prawnych, zatem rozwiązanie z wnioskodawcą umowy o pracę w trybie, który na obszarze Polski odpowiadałby warunkom 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 wywołuje dla ubezpieczonego skutki niezależnie od tego czy zakład pracy znajdował się na terenie Polski. W związku z tymi zarzutami wnioskodawca wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez zmianę poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji oraz decyzji organu rentowego i przyznanie wnioskodawcy prawa do emerytury.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzut naruszenia prawa materialnego jest bezzasadny. Przepis art. 4 umowy między Rzeczpospolitą Polską a Republiką Federalną Niemiec o zabezpieczeniu społecznym z dnia 8 grudnia 1990 r. stanowi, że każda z Umawiających się Stron powinna przy stosowaniu własnych przepisów prawnych traktować obywateli drugiej Umawiającej się Strony na równi z własnymi obywatelami, jeżeli zwykle przebywają na terytorium jednej z Umawiających się Stron. Zapis ten zawiera zakaz dyskryminacji ze względu na obywatelstwo przy stosowaniu własnych przepisów prawnych. Kolejny przepis art. 5 zapewnia równe traktowanie niezależnie od miejsca pobytu uprawnionego. W sprawie nie nastąpiło naruszenie tej umowy, gdyż podstawą odmowy przyznania wnioskodawcy prawa do świadczenia nie było ani jego obywatelstwo ani miejsce zamieszkania. Te kwestie nie były w ogóle brane pod uwagę przy ocenie jego uprawnień do emerytury. Podstawą odmowy przyznania prawa do tego

świadczenia było niespełnienie warunków wymaganych do jego uzyskania. Omawiana umowa międzynarodowa nie zawiera zapisu dającego uprawnienia do świadczeń na podstawie przepisów własnych jednej ze stron umowy osobie, która nie spełnia wymaganych tymi przepisami warunków. W zakresie ubezpieczenia rentowego – z tytułu inwalidztwa i starości oraz świadczeń wypadkowych – w art. 17 strony zobowiązują się jedynie do wzajemnego uwzględniania okresów zatrudnienia. Na podstawie tego zapisu, przy ocenie spełnienia określonego w § 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) warunku posiadania 40-letniego okresu zatrudnienia, uwzględniono okres pracy wnioskodawcy na terytorium Republiki Federalnej Niemiec i okazało się, że warunek ten wnioskodawca spełnia.

Podstawą odmowy przyznania wnioskodawcy prawa do emerytury było niespełnienie innego z wymaganych warunków. Powołany przepis uzależnia prawo do wcześniejszej emerytury od rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy w okolicznościach określonych w art. 1 ust. 1 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 ze zm.). Okoliczności, o których mowa w tych przepisach to zmniejszenie zatrudnienia w zakładzie pracy z przyczyn ekonomicznych lub z powodu zmian organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych. Z uprawnień do wcześniejszej emerytury może skorzystać tylko taki pracownik, w stosunku do którego podstawą prawną rozwiązania stosunku pracy były powołane przepisy ustawy, to jest art. 1 ust. 1, w przypadku zwolnień grupowych, i art. 10 ust. 1, w przypadku zwolnień indywidualnych. Świadczenie może być przyznane tylko przy stwierdzeniu, że w zakładzie pracy nastąpiło faktyczne zmniejszenie zatrudnienia z opisanych powodów i że ta okoliczność była wyłączną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę.

Omawiana ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy jest częścią składową systemu polskiego prawa pracy, co wynika z art. 9 KP. Polskich norm prawnych nie można stosować ani wprost ani odpowiednio do pracowników i pracodawców działających w innych krajach, na podstawie obowiązujących w nich przepisów prawa pracy. Podstawą rozwiązania umowy o pracę między wnioskodawcą a zagranicznym pracodawcą nie mogły więc być przepisy polskiej ustawy. Jest to kwestia oczywista, której wnoszący

kasację nie kwestionuje. Wnioskodawca przyznaje bowiem w kasacji, że podstawą prawną rozwiązania z nim stosunku pracy nie były powołane przepisy ustawy, twierdzi natomiast, że takie okoliczności jak ujęte w tych przepisach były przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Pomijając fakt, że twierdzenie to nie zostało niczym udowodnione (dokumenty wystawione przez pracodawcę stwierdzają jedynie rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron), należy uznać, że rozwiązanie z pracownikiem umowy na innej podstawie prawnej niż ustawa z 28 grudnia 1989 r. nie jest spełnieniem warunku określonego w powołanym rozporządzeniu. Przepis § 1 ust. 1 tego rozporządzenia odwołując się wprost do ustawy, określa dodatkowy - oprócz uregulowanych w ustawie - przywilej dla pracowników zwolnionych z pracy w trybie art. 1 ust. 1 i 2 oraz 10 ust. 1. Ustawa wprowadza bowiem ograniczenia uprawnień wynikających z Kodeksu pracy w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy, przyznając jako zrekompensowanie tych ograniczeń pewne przywileje. Dodatkowy określony w rozporządzeniu Rady Ministrów przywilej dotyczy tych spełniających określone warunki pracowników, którzy w wyniku wprowadzonych w ustawie ograniczeń ich uprawnień utracili pracę. Prawo do wcześniejszej emerytury przysługuje zatem takiemu pracownikowi, z którym stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn wskazanych w art. 1 ust. 1 ustawy i w trybie określonym ustawą, natomiast nie jest dopuszczalne stosowanie analogii w stosunku do pracownika, z którym stosunek pracy został rozwiązany na podstawie innych przepisów.

Stanowisko Sądu Apelacyjnego jest więc prawidłowe, a kasacja okazała się pozbawiona usprawiedliwionych podstaw. Z tych przyczyn Sąd Najwyższy w oparciu o przepis art. 393<sup>12</sup> KPC oddalił kasację.

=====