



Sygn. akt I UK 269/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 18 marca 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)

SSN Halina Kiryło (sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z odwołania M.K.  
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych  
o świadczenie przedemerytalne,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 marca 2015 r.,  
skargi kasacyjnej ubezpieczonego od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...] z dnia 19 lutego 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzją z dnia 29 listopada 2012 r. odmówił ubezpieczonemu M. K. prawa do świadczenia przedemerytalnego z uwagi na niespełnienie jednego z warunków określonych w art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z

dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r. poz. 170 ze zm.), tj. nieudowodnienie 40 lat zatrudnienia, które należało osiągnąć do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 149).

Wyrokiem z dnia 22 marca 2013 r. Sąd Okręgowy zmienił powyższą decyzję w ten sposób, że przyznał odwołującemu się świadczenie przedemerytalne od dnia 22 listopada 2012 r.

Jako bezsporne Sąd pierwszej instancji przyjął, że ubezpieczony M. K. w legitymuje się stażem składkowym i nieskładkowym wynoszącym 39 lat, 11 miesięcy i 20 dni. Do tego stażu należy doliczyć, jako dodatkowy okres składkowy, okres przebywania przez wnioskodawcę na urlopie od 19 lipca 1990 r. do 31 lipca 1990 r. po powrocie z pracy na eksporcje. Ustalono bowiem, że w okresie od 23 stycznia 1989 r. do 31 lipca 1990 r. ubezpieczony korzystał w macierzystym zakładzie pracy z urlopu bezpłatnego udzielonego na podstawie przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 44, poz. 259 ze zm.), przy czym na budowie eksportowej pracował od 23 stycznia 1989 r. do 17 lipca 1990 r., a dzień 18 lipca 1990 r. był dniem przeznaczonym na powrót do kraju. Wnioskodawcy wypłacono ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w ilości 39 dni roboczych, w tym za 1989 r. - 26 dni, a za 1990 r. - 13 dni. Macierzysty zakład pracy przedłużył wnioskodawcy urlop bezpłatny udzielony na podstawie przepisów wspomnianego rozporządzenia Rady Ministrów o 13 dni (od 18 lipca 1990 r. do 31 lipca 1990 r.), to jest o liczbę dni urlopu wypoczynkowego przysługującego mu za 1990 r. z tytułu pracy na budowie eksportowej. W tym okresie ubezpieczony korzystał więc z urlopu wypoczynkowego. Co prawda otrzymał ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop, to jednak w zakładzie macierzystym urlop bezpłatny uległ przedłużeniu, a co za tym idzie - okres 14 dni, o którym mowa w § 3 pkt 5 cytowanego rozporządzenia, liczy się dopiero od zakończenia „przedłużonego urlopu bezpłatnego”. Po powrocie z budowy eksportowej wnioskodawca zgłosił się zaś do pracy w macierzystym

zakładzie w dniu 6 sierpnia 1990 r. Po doliczeniu spornego okresu od 19 lipca 1990 r. do 31 lipca 1990 r. do uznanego przez organ rentowy stażu, ubezpieczony do dnia rozwiązania stosunku pracy osiągnął wymagane 40 lat okresów składkowych i nieskładkowych. Tym samym spełnia wszystkie przesłanki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, o jakich mowa w art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Na skutek apelacji organu rentowego, Sąd Apelacyjny wyrokiem z dnia 19 lutego 2014 r. zmienił zaskarżone orzeczenie i oddalił odwołanie.

Sąd drugiej instancji nie znalazł podstaw do uwzględnienia w stażu składkowym i nieskładkowym ubezpieczonego okres przebywania przez wnioskodawcę na urlopie bezpłatnym w macierzystym zakładzie pracy od 19 lipca 1990 r. do 31 lipca 1990 r. po powrocie z pracy na eksportcie. Zgodnie z przepisami powołanego rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r., jednostka kierująca zawierał z pracownikiem umowę za granicą na czas określony, a macierzysty zakład pracy udzielał temu pracownikowi urlopu bezpłatnego na okres zatrudnienia za granicą. Z treści przepisu § 10 ust. 2 tego rozporządzenia wynika, że okres przedłużonego urlopu bezpłatnego podlegał zaliczeniu do okresu pracy tylko wtedy, jeżeli został udzielony w ramach różnic w czasie pracy wykonywanej za granicą. Jeżeli bowiem czas pracy przy wykonywaniu usługi eksportowej był dłuższy niż 42 godziny na tydzień, pracownik uzyskiwał prawo do czasu wolnego od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia walutowego i złotowego za czas niewykonywania pracy. Jeżeli nie było zaś możliwe udzielenie czasu wolnego w okresie zatrudnienia za granicą, urlop bezpłatny w macierzystym zakładzie pracy ulegał odpowiedniemu przedłużeniu, a pracownik otrzymywał od jednostki kierującej ekwiwalent pieniężny w walucie, obliczony jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Za okres ten pracownik zachowywał prawo do wynagrodzenia walutowego należnego od jednostki kierującej, która w związku z tym była obowiązana do opłacenia z tego tytułu należnych składek ubezpieczeniowych na ogólnych zasadach wynikających z przepisów regulujących wysokość i podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, zgłaszania do ubezpieczenia społecznego oraz rozliczania składek i świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Jednakże w przypadku wnioskodawcy nie chodziło o dni wolne przypadające mu z

tytułu różnicy czasu pracy pomiędzy obowiązującym wymiarem czasu pracy za granicą, a tygodniowym czasem pracy w Polsce (skróconego tygodnia nominalnego czasu pracy), a tylko w tym przypadku mamy do czynienia z „oskładkowanymi świadczeniami urlopowymi”, dającymi podstawę do stwierdzenia, że powyższy okres stanowi okres przedłużonego urlopu bezpłatnego podlegającego zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. W spornym okresie od 19 lipca 1990 r. do 31 lipca 1990 r. wnioskodawca korzystał bowiem z urlopu oznaczonego jako urlopu po zakończeniu pracy na eksporcie, co wynika wprost z rozliczenia po zakończeniu pracy na budowie eksportowej wnioskodawcy z dnia 23 lipca 1990 r., gdzie podano, że wnioskodawcy wypłacono ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w ilości 39 dni roboczych, w tym za rok 1989 - 26 dni, a za rok 1990 - 13 dni. Zatem był to w istocie tak zwany „urlop dewizowy”, czyli urlop związany z wykorzystaniem w kraju okresu urlopu wypoczynkowego, do którego wnioskodawca nabył prawo z tytułu pracy za granicą i za który to okres otrzymał - przy zjeździe z budowy - ekwiwalent pieniężny. Ten zaś okres nie stanowi ani okresu składkowego ani okresu nieskładkowego, wymienionych w art. 6 i art. 7 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W stosunku do urlopu wypoczynkowego, który nie został udzielony w naturze, lecz za który wypłacono ekwiwalent pieniężny, jednoznaczną regulację przewidywał § 7 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 1990 r. Wedle tego przepisu, od ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy zakład pracy nie miał obowiązku opłacenia składek na ubezpieczenie społeczne. O ile okres urlopu bezpłatnego z tytułu różnicy czasu pracy był w istocie okresem wypracowanym sobie dodatkowo przez pracownika, przez wykonywanie za granicą pracy w wymiarze większym niż polskie normy czasu pracy i z tego tytułu ubezpieczony otrzymywał ekwiwalent (czyli pewną formę wynagrodzenia), to w przypadku ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy było inaczej, bo okres pracy wykonywany w czasie, w którym przysługiwałby urlop wypoczynkowy, ma charakter okresu składkowego, natomiast wypłacony za ten okres ekwiwalent jest rodzajem odszkodowania za nieudzielenie urlopu wypoczynkowego i od takiego ekwiwalentu nie płacono składek na ubezpieczenie społeczne. Reasumując, Sąd drugiej instancji uznał, że nie było podstaw do uwzględnienia do stażu ubezpieczeniowego

wnioskodawcy okresu od 19 lipca 1990 r. do 31 lipca 1990 r. W konsekwencji odwołujący się nie posiada 40 lat okresów składkowych i nieskładkowych wymaganych do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną wnioskodawcy. Skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego: 1/ § 3 ust 3 w związku z § 3 ust. 1 w związku z § 2 ust. 4 w związku z § 5 ust. 1, 2 i 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem w związku z art. 6 ust. 2 pkt 1b ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, przez ich niezastosowanie w sytuacji, gdy umowa o pracę na budowie eksportowej zawarta z wnioskodawcą została przedłużona do dnia 31 lipca 1990 r. (i przed tą datą, mimo wcześniejszego powrotu do kraju, nie została rozwiązana), a co za tym idzie - sporny okres od 19 do 31 lipca 1990 r. był okresem składkowym, jako okres zatrudnienia po ukończeniu 15 lat życia obywateli polskich za granicą w przedsiębiorstwach, do których zostali delegowani lub skierowani; 2/ § 14 ust. 6, 7, 8,9 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem, przez ich niezastosowanie i błędne przyjęcie, że wnioskodawca w spornym okresie korzystał z urlopu dewizowego, o jakim mowa w § 9 ust. 4 tego rozporządzenia, za który wypłacano ekwiwalent pieniężny w złotych, w sytuacji gdy po powrocie do kraju w okresie od 19 do 31 lipca 1990 r. wnioskodawca obligatoryjnie korzystał z dni wolnych od pracy w zakładzie macierzystym w związku z niewykorzystanym urlopem wypoczynkowym za granicą, za który został mu wypłacony przez jednostkę kierującą ekwiwalent pieniężny w walucie, co wynika wprost ze świadectwa pracy, a co za tym idzie okres ten powinien zostać zaliczony do okresów składkowych; 3/ § 15 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem, przez jego niezastosowanie i błędne przyjęcie, że okres od 19 do 31

lipca 1990 r., w którym wnioskodawca korzystał w urlopu bezpłatnego, jest okresem, który nie wlicza się do 40 - letniego stażu pracy wymaganego do przyznania świadczenia przedemerytalnego. Ponadto skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa procesowego: 1/ art. 382 k.p.c., przez całkowite pominięcie znajdującego się w aktach sprawy aneksu (znak PZ/6218/90), na podstawie którego umowa o pracę na budowie eksportowej została M. K. przedłużona do dnia 31 lipca 1990 r., tj. do dnia, do którego wnioskodawca korzystał z urlopu bezpłatnego w macierzystym zakładzie pracy, co ma istotny wpływ na wynik sprawy, albowiem przesądza o tym, że sporny okres od 19 do 31 lipca 1990 r. był okresem składkowym (okresem zatrudnienia na budowie zagranicznej); 2/ art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez nieodniesienie się w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku do twierdzeń i zarzutów wnioskodawcy podniesionych w odpowiedzi na apelację, co ma istotny wpływ na wynik sprawy, albowiem daje podstawy do uznania, że Sąd Apelacyjny okoliczności tych w ogóle nie rozważył. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez zmianę decyzji organu rentowego i przyznanie odwołującemu się prawa do świadczenia przedemerytalnego od dnia 22 listopada 2012 r.; ewentualnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu, każdorazowo z orzeczeniem o kosztach postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku wypada rozpocząć od przypomnienia, że ubezpieczony M.K. wywodzi swoje roszczenia do przedmiotowego świadczenia przedemerytalnego z przepisów ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 170 ze zm.), a istotą sporu pozostaje spełnienie przez wnioskodawcę tej przesłanki nabycia prawa do tegoż świadczenia, jaką w świetle art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy jest legitymowanie się na dzień rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy co najmniej 40 - letnim stażem składkowym i

nieskładkowym, a ściślej - możliwość doliczenia do uwzględnionego przez organ rentowy stażu wynoszącego 39 lat, 11 miesięcy i 20 dni okresu korzystania przez odwołującego się z urlopu bezpłatnego po powrocie z budowy eksportowej od 19 do 31 lipca 1990 r.

Status prawny pracownika skierowanego do pracy za granicą i na ten czas korzystającego z urlopu bezpłatnego u macierzystego pracodawcy ukształtowały przepisy rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 44, poz. 259 ze zm., dalej jako rozporządzenie). Wymienione rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 298 k.p. Ten zaś przepis w § 1 stanowił, że Rada Ministrów w porozumieniu z ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową może określić w drodze rozporządzenia w sposób szczególny niektóre prawa i obowiązki pracowników zatrudnionych w niektórych działach służby państwowej, w jednostkach wojskowych, w zakładach służby zdrowia, a także pracowników zatrudnionych za granicą przez polskie przedsiębiorstwa. Przypomnienie to jest celowe dlatego, że fakt wydania wskazanego rozporządzenia na podstawie art. 298 k.p. oznaczał wyłączenie w stosunku do pracowników skierowanych do pracy za granicą i objętych rozporządzeniem, przepisów Kodeksu pracy (bądź innych ustaw) w sprawach uregulowanych tym aktem, chyba że rozporządzenie odsyłało wyraźnie do ich stosowania w określonym zakresie. Przepisy wydane na podstawie delegacji ustawowej z art. 298 k.p. stanowiły (w przedmiocie nimi uregulowanym) unormowania całościowe. Przepisy omawianego rozporządzenia miały zastosowanie do wszystkich pracowników kierowanych do pracy za granicą przez jednostki wskazane w jego § 2 ust. 1 i określone wspólnym mianem „jednostek kierujących”. Jednostką kierująca mógł być też macierzysty zakład pracy, tj. eksporter, który będąc jednostką prowadzącą działalność gospodarczą zawarł z kontrahentem zagranicznym kontrakt na realizację budowy (usługi) eksportowej i kierował do pracy za granicą swoich pracowników w ramach odrębnej umowy zwartej zgodnie z przepisami rozporządzenia (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 1994 r., I PZP 44/93, OSNCP 1994 nr 7-8,

poz. 140 oraz wyrok z dnia 22 maja 1979 r., I PRN 59/79, OSNCP 1979 nr 12, poz. 245). Jeżeli jednostka kierująca chciała zawrzeć umowę o pracę za granicą z osobą, która była pracownikiem innego zakładu, to musiała od tego zakładu pracy uzyskać na to zgodę (§ 2 ust. 2). Tryb postępowania przedstawiał się następująco - zainteresowany pracownik występował do jednostki kierującej o zatrudnienie na budowie eksportowej lub przy wykonywaniu usługi eksportowej, a jednostka kierująca występowała z wnioskiem do macierzystego zakładu o wyrażenie zgody na skierowanie pracownika do pracy za granicą na warunkach przewidzianych w rozporządzeniu, przy czym pierwotnie macierzysty zakład pracy miał obowiązek wyrazić zgodę na powyższe, później zaś pozostawiono decyzję o wyrażeniu zgody jego uznaniu. Wystąpienie jednostki kierującej do macierzystego zakładu pracy o zgodę na skierowanie do pracy za granicą oraz o ewentualne przedłużenie kontraktu było przy tym obligatoryjne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 listopada 1983 r., I PRN 181/83, OSP 1984 nr 9, poz. 83). W myśl pierwotnie obowiązującego § 2 ust. 3, a następnie § 2 ust. 4 i 5 rozporządzenia jednostka kierująca pracownika do pracy za granicą zawierała z nim umowę o pracę na czas określony (początkowo nie limitowano czasu trwania umowy, później jednak maksymalny okres, na jaki można było zawrzeć umowę, określono na 4 lata, z możliwością jego przedłużenia w uzasadnionych przypadkach i za zgodą macierzystego zakładu pracy, nie dłużej jednak niż o 2 lata), która powinna określać kraj wykonywania pracy, rodzaj pracy, termin rozpoczęcia i okres pracy za granicą oraz przysługujące z tego tytułu wynagrodzenie. Paragraf 3 a następnie § 4 rozporządzenia stanowił, że macierzysty zakład pracy udziela pracownikowi urlopu bezpłatnego na okres skierowania do pracy za granicą (a więc czas urlopu odpowiadał w zasadzie okresowi skierowania oznaczonego w umowie o pracę z jednostką kierującą). Pracownik przed skierowaniem do pracy za granicą powinien był wykorzystać urlop wypoczynkowy przysługujący mu z tytułu pracy w macierzystym zakładzie. Tenże okres urlopu bezpłatnego, a także przypadający bezpośrednio po zakończeniu tego urlopu okres niezdolności do pracy z powodu choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną podlegał zaś wliczeniu do okresu pracy, od którego zależały uprawnienia pracownicze, jeżeli pracownik podjął zatrudnienie w macierzystym zakładzie pracy w terminie 14 dni od zakończenia



pracy za granicą, a w razie niezdolności do pracy z powodu choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną lub z innych ważnych przyczyn niezależnych od pracownika - bezzwłocznie po ustaniu tych przyczyn. Dochowanie przez pracownika owego terminu zobowiązywało macierzysty zakład pracy do zatrudnienia pracownika, który zakończył pracę za granicą, na takim samym stanowisku lub stanowisku równorzędnym pod względem rodzaju pracy oraz osobistego zaszeregowania posiadanego przed skierowaniem do pracy za granicą. Obowiązek ten ustawał w razie niezachowania wspomnianego terminu lub rozwiązania umowy o pracę przez jednostkę kierującą bez wypowiedzenia z winy pracownika, a także w razie porzucenia pracy przez pracownika; w tym przypadku umowa o pracę w macierzystym zakładzie pracy wygasła, a wygaśnięcie to pociągało za sobą skutki, jakie ówczesne przepisy prawa wiązały z porzuceniem pracy. Ustanie stosunku pracy z macierzystym pracodawcą następowało zatem nie tylko w razie porzucenia przez pracownika pracy za granicą, ale także w razie rozwiązania umowy o pracę za granicą przez jednostkę kierującą bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz w razie niezachowania przez pracownika terminu do podjęcia pracy w macierzystym zakładzie po zakończeniu pracy na budowie eksportowej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 1989 r., I PRN 9/89, OSP 1990 nr 4, poz. 205). Oba stosunki pracy (z macierzystym zakładem pracy oraz z jednostką kierującą) zostały zatem funkcjonalnie powiązane. Urlop bezpłatny w macierzystym zakładzie pracy udzielany był na wniosek jednostki kierującej i trwał tak długo, jak skierowanie pracownika do pracy za granicą. Okres urlopu bezpłatnego (w przeciwieństwie do urlopu bezpłatnego udzielanego na podstawie przepisów Kodeksu pracy) wraz z okresem niezdolności do pracy lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną po jego zakończeniu wliczany był do stażu pracy rzutującego na uprawnienia pracownicze. Tryb zakończenia stosunku pracy na budowie eksportowej oraz niedochowanie ustawowego terminu powrotu do macierzystego zakładu pracy implikowały zaś sposób ustania stosunku pracy z macierzystym zakładem pracy.

Również regulacja rozporządzenia dotycząca problematyki czasu pracy i urlopów wypoczynkowych pracowników na kontrakcie rzutowała na funkcjonowanie stosunku pracy z macierzystym zakładem pracy. Zgodnie bowiem z § 7<sup>1</sup> (§ 10)

rozporządzenia, z zastrzeżeniem sytuacji, gdy jednostka kierująca skorzystała z przewidzianej w § 8 (odpowiednio § 11) możliwości podwyższenia dobowej normy czasu pracy i wprowadzenia pięciodniowego tygodnia pracy na budowach (usługach) eksportowych lub z możliwości wprowadzenia równoważnego systemu czasu pracy, czas pracy na budowie (przy wykonywaniu usługi) eksportowej nie mógł przekraczać 8 godzin na dobę i 46 (42) godzin na tydzień. Jeżeli czas pracy na budowie (przy wykonywaniu usługi) eksportowej był dłuższy niż 46 (42) godziny na tydzień, pracownikowi przysługiwał czas wolny od pracy w wymiarze stanowiącym różnicę między obowiązującym go tygodniowym wymiarem czasu pracy a 46 (42)-godzinnym tygodniowym wymiarem czasu pracy. Jednostka kierująca udzielała pracownikowi czasu wolnego od pracy w okresie zatrudnienia za granicą, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia walutowego. Jeżeli z przyczyn organizacyjno-produkcyjnych nie było możliwe udzielenie czasu wolnego w okresie zatrudnienia za granicą, urlop bezpłatny w macierzystym zakładzie pracy ulegał przedłużeniu odpowiednio do wymiaru nieudzielonego czasu wolnego od pracy. W tym wypadku pracownikowi przysługiwał od jednostki kierującej, w zamian za czas wolny od pracy, ekwiwalent pieniężny w walucie, obliczony jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy na podstawie wynagrodzenia pobieranego w czasie zatrudnienia za granicą. Z kolei w świetle § 12 (§ 15) rozporządzenia wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika skierowanego do pracy za granicą określono na 1/12 urlopu wypoczynkowego wynikającego z przepisów Kodeksu pracy, za każdy kalendarzowy miesiąc pracy za granicą. Wprowadzono przy tym instytucję urlopu proporcjonalnego stanowiąc, że wspomniany urlop ułamkowy nie przysługuje w razie wykorzystania przez pracownika urlopu za dany rok kalendarzowy z tytułu pracy w kraju. I odwrotnie - urlop wypoczynkowy przysługujący pracownikowi po powrocie z zagranicy z tytułu pracy w kraju ulegał skróceniu o taką liczbę dni urlopu, do jakiej pracownik nabył prawo w tym samym roku kalendarzowym z tytułu pracy za granicą. Możliwość wykorzystania przez pracownika w naturze urlopu wypoczynkowego z tytułu pracy za granicą uzależniona była od długości kontraktu. Pracownikowi skierowanemu do pracy za granicą na okres dłuższy niż 12 miesięcy należało bowiem udzielić urlopu po każdym roku pracy, aczkolwiek na wniosek pracownika jednostka kierująca powinna była wypłacić w zamian za urlop

ekwiwalent pieniężny po zakończeniu pracy za granicą. Nadto w razie uzasadnionych potrzeb organizacyjno-produkcyjnych budowy (usługi) eksportowej urlop ten mógł być przesunięty na rok następny. W razie niewykorzystania tego urlopu w całości lub w części przed zakończeniem pracy za granicą, jednostka kierująca była obowiązana wypłacić pracownikowi ekwiwalent pieniężny. Natomiast pracownikowi skierowanemu do pracy za granicą na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy jednostka kierująca nie udzielała urlopu wypoczynkowego w naturze, lecz wypłacała w zamian za urlop ekwiwalent pieniężny po zakończeniu pracy za granicą. Urlop bezpłatny w macierzystym zakładzie pracy ulegał przedłużeniu o liczbę dni urlopu, za które pracownikowi przysługiwał ekwiwalent pieniężny. I odwrotnie - w razie niewykorzystania przez pracownika przysługującego mu urlopu wypoczynkowego przed skierowaniem do pracy za granicą, macierzysty zakład pracy był obowiązany wypłacić pracownikowi ekwiwalent pieniężny. Tak więc uprawnienia urlopowe pracownika z tytułu zatrudnienia w macierzystym zakładzie pracy oraz na budowie eksportowej były ze sobą powiązane. Wymiar urlopu był proporcjonalny do czasu przepracowanego w danym roku kalendarzowym u każdego z pracodawców. Przed rozpoczęciem pracy za granicą pracownik powinien był wykorzystać przysługujący mu w macierzystym zakładzie pracy urlop wypoczynkowy w naturze lub w ekwiwalencie pieniężnym. Z kolei urlop wypoczynkowy z tytułu pracy na budowie eksportowej mógł być udzielony w naturze (gdy umowa o pracę za granicą trwała dłużej niż 12 miesięcy) w trakcie trwania kontraktu lub zastąpiony ekwiwalentem pieniężnym po powrocie z zagranicy i zawsze był zrównoważony ekwiwalentem pieniężnym (jeśli kontrakt trwał nie dłużej niż 12 miesięcy). Jednakże czas, za jaki wypłacono ekwiwalent po powrocie z zagranicy, pozostawał dla pracownika czasem wolnym od pracy, skoro w macierzystym zakładzie pracy następowało z mocy prawa przedłużenie urlopu bezpłatnego. Wolą prawodawcy było więc to, by ograniczyć, a w przypadku krótkich kontraktów - wykluczyć wykorzystywanie przez pracowników urlopów wypoczynkowych w trakcie pobytu za granicą, przy jednoczesnym zapewnieniu możliwości wypoczynku bezpośrednio po powrocie do kraju.

Mamy zatem do czynienia z paradoksalną sytuacją, gdy po zakończeniu kontraktu zagranicznego pracownik nie pozostając już w zatrudnieniu w ramach

stosunku pracy na budowie eksportowej i nadal przebywając na urlopie bezpłatnym w macierzystym zakładzie pracy (a więc formalnie nie będąc w żadnym „czynnym” zatrudnieniu), pobierał w tym czasie świadczenia pieniężne ze stosunku pracy. Świadczenia te nazywane zaś były ekwiwalentem za niewykorzystany urlop wypoczynkowy czy dni wolne w zamian za pracę ponadwymiarową, chociaż w rzeczywistości pracownik wykorzystywał urlop (dni wolne) w naturze, skoro w tym czasie zwolniony był z obowiązku wykonywania pracy na rzecz macierzystego pracodawcy. Mimo że formalnie umowa o pracę na budowie eksportowej uległa rozwiązaniu, skutki jej zawarcia trwały nadal i rzutowały na funkcjonowanie stosunku pracy z macierzystym pracodawcą. Pracownik wykorzystywał bowiem w naturze urlop wypoczynkowy i dni wolne za pracę ponadwymiarową (do których nabył prawo z tytułu umowy o pracę na budowie eksportowej i których obowiązek wynagrodzenia obciążał jednostkę kierującą) w trakcie trwania stosunku pracy z macierzystym pracodawcą, który co prawda urlopu tego (dni wolnych) formalnie nie udzielał i nie wypłacał z tej racji żadnych świadczeń, ale który nie mógł w tym czasie żądać od pracownika wykonywania pracy, a okres ustawowo przedłużonego urlopu bezpłatnego wliczany był do stażu rzutującego na uprawnienia pracownicze osoby zatrudnionej. Sens tej regulacji sprowadzał się do tego, aby w interesie jednostki kierującej maksymalnie zdyscyplinować pracownika do rzetelnego wykonywania pracy w ramach kontraktu na budowie eksportowej (stąd wpływ sposobu zakończenia stosunku pracy z jednostką kierującą także na dalszy byt stosunku pracy z macierzystym zakładem pracy) i wykorzystać okres pobytu pracownika za granicą na efektywne świadczenie przez niego pracy (stąd ograniczenie lub wyłączenie udzielania w tym czasie urlopu wypoczynkowego i dni wolnych w zamian za pracę w nadgodzinach), ale jednocześnie maksymalnie zabezpieczyć interes pracownika przez umożliwienie mu skorzystania w naturze z uprawnień urlopowych i równoważnego czasu wolnego bezpośrednio po powrocie z zagranicy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (zwanego ekwiwalentem), oraz ochronę stosunku pracy z macierzystym pracodawcą przez ustawowe przedłużenie urlopu bezpłatnego i zagwarantowanie powrotu do zakładu dopiero po całkowitym rozliczeniu pracy na budowie eksportowej.

Kwestię kwalifikacji prawnej tychże okresów na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych rozstrzygnął Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 22 maja 2013 r., III UZP 1/13 (OSNP 2013 nr 21 - 22, poz. 255) stwierdzając, że okres urlopu bezpłatnego udzielonego pracownikowi w macierzystym zakładzie pracy w wymiarze równym liczbie nieudzielonych w czasie zatrudnienia za granicą dni wolnych od pracy, przewidziany w § 9 ust. 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicę w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (jednolity tekst: Dz.U. z 1986 r. Nr 19, poz. 101 ze zm., od dnia 10 lipca 1990 r. § 10 ust. 4 tego rozporządzenia, jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 44, poz. 259 ze zm.), nie stanowi okresu składkowego przewidzianego w art. 6 ust. 2 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS. W uzasadnieniu uchwały zauważono, że okres urlopu bezpłatnego udzielonego na podstawie § 9 ust. 4 rozporządzenia stanowił w zatrudnieniu u macierzystego pracodawcy okres urlopu bezpłatnego, a jako taki pozostawał bez wpływu nie tylko na prawo, lecz także na wysokość świadczeń z ubezpieczenia emerytalnego. Okres ten w zakresie ubezpieczenia społecznego nie był okresem składkowym ani nieskładkowym; dla ubezpieczenia społecznego był to okres obojętny. Między macierzystym pracodawcą a pracownikiem korzystającym z urlopu bezpłatnego trwał stosunek ubezpieczenia społecznego, istniejący od nawiązania stosunku pracy do jego ustania (art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 25 listopada 1986 r. o organizacji i finansowaniu ubezpieczeń społecznych, jednolity tekst: Dz.U. z 1989 r. Nr 25, poz. 137 ze zm.), jednak w ramach tego stosunku status pracownika korzystającego z urlopu bezpłatnego rozpatrywany jako okres, w którym nie był zobowiązany do wykonywania pracy i nie otrzymywał świadczeń ze stosunku pracy lub z nimi związanych ani też ich surogatów, analizowany w świetle art. 6 ust. 2 lit. a ustawy o emeryturach i rentach z FUS, nie był i nie może być obecnie uznany za okres zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 sierpnia 1973 r. I PR 408/73, OSNCP 1974 nr 5, poz. 96; z dnia 7 października 1998 r., II UKN 334/98, OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 694 i uchwałę z dnia 12 czerwca 2002 r., III UZP 4/02, OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 601). Bez względu na sposób pojmowania pojęcia „zatrudnienie”, które można rozumieć wąsko, jako

aktywną realizację stosunku pracy przez jej świadczenie, albo szeroko, jako trwanie prawnego stosunku pracy, użyte w art. 6 ust. 2 pkt 1 lit. a ustawy o emeryturach i rentach z FUS pojęcie „zatrudnienia” zwężono do kręgu tych tylko zatrudnień, w czasie których pracownik pobierał wynagrodzenie lub zasiłki z ubezpieczenia społecznego.

Sąd Najwyższy zwrócił też uwagę na to, że na podstawie szczególnej regulacji przepisu § 15 rozporządzenia (w tekście ustalonym od dnia 10 lipca 1990 r. - § 16 tego rozporządzenia), w czasie urlopu bezpłatnego przypadającego po okresie skierowania do pracy za granicę w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem, pracownik zachowywał dla siebie i członków rodziny prawo do świadczeń społecznej służby zdrowia i do zasiłków rodzinnych oraz przysługujące mu prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Gdyby okres, o którym mowa był okresem ubezpieczenia (składkowym lub nieskładkowym), taka regulacja byłaby oczywiście zbędna.

Podkreślił także, iż na podstawie § 9 w powiązaniu z § 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 1990 r. w sprawie wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, zgłaszania do ubezpieczenia społecznego oraz rozliczania składek i świadczeń z ubezpieczenia społecznego (Dz.U. z 1990 r. Nr 7, poz. 41), mającego zastosowanie do składek z okresu od dnia 1 stycznia 1990 r., ekwiwalent wypłacony przez pracodawcę „zagranicznego” za niewykorzystane dni wolne od pracy został zapewne uwzględniony w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w ramach ryczałtowej podstawy stanowiącej przeciętne wynagrodzenie. Stwierdzenie opłacenia składki na ubezpieczenie społeczne od wypłaconego przez pracodawcę „eksportowego” ekwiwalentu za dni wolne dotyczyło wyłącznie zatrudnienia za granicą, a nie zatrudnienia u macierzystego polskiego pracodawcy. U polskiego pracodawcy ekwiwalenty za niewykorzystane dni wolne od pracy nie były uwzględniane w podstawie wymiaru składek, zgodnie z § 7 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 1990 r. w sprawie wysokości podstawy wymiaru składek.

Zdaniem Sądu Najwyższego, konstruując w taki sposób, zarówno uprawnienia pracownicze, jak i uprawnienia w zakresie ubezpieczenia społecznego przysługujące po zakończeniu pracy za granicą, w czasie dalszego zawieszenia wykonywania obowiązków pracowniczych, prawodawca odniósł się do szczególnego charakteru urlopu bezpłatnego mającego na celu oddanie w kraju dni wolnych za przepracowane za granicą dni wolne, nie przewidział potrzeby i uzasadnienia objęcia tego okresu składką na ubezpieczenie społeczne.

Zaprezentowany w powyższej uchwale podgląd prawny, chociaż dotyczący kwestii kwalifikacji - jako składkowego - okresu urlopu bezpłatnego udzielonego pracownikowi w macierzystym zakładzie pracy w wymiarze równym liczbie nieudzielonych w czasie zatrudnienia za granicą dni wolnych od pracy z tytułu przekroczenia w trakcie zatrudnienia za granicą polskich norm czasu pracy, trzeba odnieść także do okresu, za jaki wypłacono pracownikowi ekwiwalent za urlop wypoczynkowy niewykorzystany w czasie trwania umowy o pracę na budowie eksportowej, a o jaki przedłużono urlop bezpłatny w macierzystym zakładzie pracy. Jeśli zatem okres od 19 do 31 lipca 1990 r. był okresem korzystania przez ubezpieczonego z urlopu wypoczynkowego po zakończeniu umowy o pracę na budowie eksportowej, a przed powrotem z urlopu bezpłatnego u macierzystego pracodawcy, rozstrzygnięcie Sądu drugiej instancji należałoby uznać za prawidłowe. Rzecz w tym, że Sąd Apelacyjny, z naruszeniem art. 382 k.p.c. oraz art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., pominął w uwzględnionym materiale dowodowym sprawy i poczynionych ustaleniach przedłożony w toku procesu aneks z dnia 15 marca 1990 r. do umowy o pracę na budowie eksportowej łączącej Marka Kowynię z jednostką kierującą, mocą którego przedłużono tę umowę do dnia 31 lipca 1990 r. Tym samym Sąd drugiej instancji nie dokonał pełnych ustaleń stanu faktycznego sprawy, pozwalających na prawidłową subsumcję przepisów prawa materialnego mających zastosowanie w rozstrzygnięciu sporu. Jeśli bowiem stosunek pracy na budowie eksportowej trwał do 31 lipca 1990 r., to okres korzystania przez ubezpieczonego z urlopu wypoczynkowego w dniach od 19 do 31 lipca 1990 r. przypadał na czas trwania tego stosunku prawnego i nie był okresem przedłużonego urlopu bezpłatnego u macierzystego pracodawcy po ustaniu zatrudnienia pracownika za granicą, o jakim była mowa we wcześniejszych

rozważaniach. Należałoby go kwalifikować jako okres składkowy w rozumieniu art. 6 ust. 2 pkt 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, tj. jako przypadający przed dniem 15 listopada 1991 r. okres, za który została opłacona składka na ubezpieczenie społeczne albo za które nie było obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne, a który był okresem zatrudnienia obywatela polskiego za granicą na podstawie stosownego skierowania.

Podzielając kasacyjne zarzuty naruszenia prawa materialnego i procesowego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku, Sąd Najwyższy z mocy 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji.