



Sygn. akt II UK 16/15

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 9 lutego 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Halina Kiryło (sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z wniosku K. C.  
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych  
o prawo do emerytury,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 lutego 2016 r.,  
skargi kasacyjnej organu rentowego od wyroku Sądu Apelacyjnego  
z dnia 13 sierpnia 2014 r., sygn. akt III AUa .../13,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu  
sądowi orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.**

**UZASADNIENIE**

Decyzją z dnia 12 listopada 2012 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił ubezpieczonemu K. C. prawa do emerytury w obniżonym wieku z tytułu pracy w szczególnym warunkach.

Sąd Okręgowy w G. wyrokiem z dnia 30 sierpnia 2013 r. zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał ubezpieczonemu prawo do emerytury od dnia 1 listopada 2012 r. oraz stwierdził, że pozwany organ rentowy nie ponosi odpowiedzialności za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji. Natomiast Sąd Apelacyjny wyrokiem z dnia 13 sierpnia 2014 r. oddalił apelację organu rentowego od powyższego orzeczenia.

W sprawie ustalono, że ubezpieczony K. C., urodzony 24 lutego 1951 r., z zawodu operatorowi koparki i ładowarki, wystąpił z ponownym wnioskiem emerytalnym w dniu 2 listopada 2012 r., mając ukończony wymagany wiek 60 lat i nie pozostając w stosunku pracy od 1 listopada 2012 r. W toku postępowania przed organem rentowym ubezpieczony udowodnił - według stanu na dzień 1 stycznia 1999 r. - łączny staż składkowy i nieskładkowy wynoszący 31 lat, i 24 dni, w tym 30 lat, 10 miesięcy i 26 dni okresów składkowych oraz 1 miesiąc i 28 dni okresów nieskładkowych, a nadto okres pracy w warunkach szczególnych w wymiarze 13 lat, 8 miesięcy i 13 dni.

Jak wskazał Sąd drugiej instancji, istota sporu sprowadzała się do ustalenia, czy we wskazanych przez wnioskodawcę okresach od 1 kwietnia 1977 r. do 6 maja 1977 r., od 7 maja 1977 r. do 29 września 1980 r., od 24 czerwca 1982 r. do 22 sierpnia 1982 r., od 25 lutego 1988 r. do 31 sierpnia 1988 r. oraz od 1 lutego 1995 r. do 14 lipca 1995 r. faktycznie wykonywał on pracę w warunkach szczególnych. W tym zakresie Sąd Apelacyjny po uzupełnieniu postępowania dowodowego ustalił, że w okresie od dnia 3 listopada 1972 r. do 6 maja 1977 r. ubezpieczony był zatrudniony w Przedsiębiorstwie „T.”, przy czym od 3 listopada 1972 r. do 22 września 1975 r. stale i w pełnym wymiarze czasu pracy wykonywał pracę maszynisty koparki. W okresie od 23 września 1975 r. do 31 marca 1977 r. był oddelegowany do pracy w ZSSR, gdzie pracował przy budowie ropociągu, na stanowisku operatora koparki. Po zakończeniu prac eksportowych wnioskodawca wrócił do kraju w dniu 1 kwietnia 1977 r. i w związku z pracą na eksporcie w okresie do dnia 6 maja 1977 r. wykorzystał 4 dni wolnego z tytułu rozłąki i 24 dni urlopu

wypoczynkowego. W czasie, kiedy ubezpieczony pracował za granicą, rozpoczął się proces likwidacji jednego z oddziałów jego macierzystego zakładu pracy, na bazie którego powstało Przedsiębiorstwo Gospodarki Maszynami Budownictwa G..W dniu 10 kwietnia 1977 r. wyżej wymienione przedsiębiorstwo wystąpiło do Urzędu Miejskiego Wydziału Zatrudnienia i Spraw Socjalnych o wyrażenie zgody na zatrudnienie na zasadzie porozumienia między zakładami pracy pracowników swego poprzednika, w tym także K. C. W dniu 3 maja 1977 r. Przedsiębiorstwo Transportowo - Sprzętowe Budownictwa „T.” wyraziło zgodę na przekazanie ubezpieczonego do pracy w Przedsiębiorstwie Gospodarki Maszynami Budownictwa G. Od dnia 7 maja 1977 r. wnioskodawca rozpoczął zatrudnienie w nowym zakładzie pracy na stanowisku ślusarza remontowego - kierowcy, zaś w dniu 3 lipca 1979 r. powierzono mu stanowisko maszynisty koparki. W okresie od 15 czerwca 1981 r. do 23 czerwca 1982 r. wnioskodawca pracował na budowie eksportowej w Libii na stanowisku operatora koparki. Ubezpieczony powrócił do kraju w dniu 24 czerwca 1982 r. i zgodnie z pismem z jednostki kierującej do pracy za granicą (Przedsiębiorstwa Eksportu Budownictwa Komunikacyjnego) powinien do dnia 3 lipca 1982 r. wykorzystać 8 dni roboczych z tytułu dni wolnych od pracy za każde trzy miesiące przepracowane za granicą na budowie, od dnia 4 lipca do 4 sierpnia 1982 r. ubezpieczony miał wykorzystać 26 dni urlopu wypoczynkowego za rok 1982, a w okresie od 5 sierpnia do 21 sierpnia 1982 r. - 15 dni roboczych z tytułu skróconego tygodnia nominalnego czasu pracy. Po zakończeniu powyższych urlopów wnioskodawca podjął pracę w macierzystym zakładzie na stanowisku operatora koparki. Następnie w okresie od 18 października 1986 r. do 24 lutego 1988 r. ponownie został skierowany do pracy eksportowej w Libii na stanowisku operatora koparki, z której powrócił do kraju w dniu 25 lutego 1988 r. i zgodnie z pismem z jednostki kierującej do pracy za granicą (Przedsiębiorstwa Eksportu Budownictwa Komunikacyjnego „D.”) przysługiwał mu ekwiwalent walutowo - złotowy za 26 dni urlopu wypoczynkowego za rok 1987 i za 4 dni urlopu wypoczynkowego za rok 1988 oraz ekwiwalent złotowy za 34 dni wolne z tytułu skróconego tygodnia nominalnego czasu pracy. Po powrocie do kraju ubezpieczony przebywał na urlopie do dnia 30 marca 1988 r., a następnie do dnia 10 maja 1988 r. miał wykorzystać dni wolne. W okresie od 9 maja 1988 r. do 31

maja 1988 r. ubezpieczony był niezdolny do pracy z powodu choroby i otrzymał zasiłek chorobowy, po czym od 1 czerwca 1988 r. do 31 sierpnia 1988 r. korzystał z urlopu bezpłatnego w związku ze sprawami rodzinnymi. W dniu 30 sierpnia 1988 r. ubezpieczony złożył u pracodawcy wniosek o rozwiązanie stosunku pracy. Umowa ta została rozwiązana za porozumieniem stron w dniu 31 sierpnia 1988 r.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, zarówno organ rentowy jak i Sąd Okręgowy słusznie nie uwzględnili okresu zatrudnienia wnioskodawcy w Międzynarodowym Transporcie Drogowym E. od 1 lutego 1995 r. do 14 lipca 1995 r. jako pracy w szczególnych warunkach, gdyż w tym czasie był on zatrudniony jedynie na  $\frac{3}{4}$  etatu, a więc nie została spełniona obligatoryjna przesłanka takiej kwalifikacji, jaką jest praca w pełnym wymiarze czasu. Odnosząc się zaś do okresu zatrudnienia wnioskodawcy w Przedsiębiorstwie Transportowo - Sprzętowym Budownictwa „T.” Sąd ten wskazał, że pozwany nie kwestionował, aby ubezpieczony wykonywał w tym czasie pracę operatora koparki, a więc pracę określoną w wykazie A, dziale V, poz. 3 załącznika do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. (praca maszynistów ciężkich maszyn budowlanych lub drogowych). Pozwany uwzględnił także okres pracy ubezpieczonego od 23 września 1975 r. do 31 marca 1977 r., kiedy wnioskodawca był oddelegowany do pracy w ZSSR, a Sąd Apelacyjny w całości podzielił powyższe ustalenia.

Za nieprawidłowe w świetle regulacji 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 (Dz.U. z 1974 r. Nr 51, poz. 330) Sąd drugiej instancji uznał natomiast stanowisko organu rentowego w zakresie niezaliczenia do wymaganego stażu pracy w warunkach szczególnych okresów korzystania przez ubezpieczonego z urlopów wypoczynkowych oraz dni wolnych z tytułu skróconego tygodnia nominalnego czasu pracy, z tytułu rozłąki i z tytułu każdego przepracowanego za granicą kwartału, z jakich korzystał po zakończeniu pracy na budowach eksportowych. W myśl przepisów przywołanego rozporządzenia, nabyte przez ubezpieczonego prawo do urlopu wypoczynkowego i dni wolnych powinny zostać doliczone do okresu urlopu bezpłatnego udzielanego przez macierzysty zakład pracy i co istotne - okresy te powinny zostać wliczone do okresu pracy, od

którego zależą uprawnienia pracownicze. Nie ulega wątpliwości, że okresy te należało zaliczyć także do okresu pracy w warunkach szczególnych, gdyż zostały one przyznane wnioskodawcy za okres pracy wykonywanej w warunkach szczególnych. Skoro zatem wnioskodawca w czasie bezpłatnego urlopu udzielonego przez macierzysty zakład pracy, wykonywał pracę eksportową, która to praca była pracą w warunkach szczególnych, to tym samym przysługują wszelkie związane z tym uprawnienia w sferze ubezpieczeń społecznych. Zaliczeniu do stażu pracy w warunkach szczególnych podlega również okres korzystania przez ubezpieczonego w zasiłku chorobowego po powrocie z budowy eksportowej, gdyż okres ten przypadał przed dniem 14 listopada 1991 r. i nie podlegał wyłączeniu w trybie art. 32 ust. 1a ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Wobec powyższego okres od 25 lutego do 31 maja 1988 r. (3 miesiące, 7 dni) także powinien zostać zakwalifikowany jako okres pracy w warunkach szczególnych. Nie podlega natomiast uwzględnieniu w stażu pracy w warunkach szczególnych okres od 1 czerwca do 31 sierpnia 1988 r., gdyż w tym czasie wnioskodawca przebywał w urlopie bezpłatnym, przy czym nie był to urlop w związku ze skierowaniem do pracy eksportowej. Wnioskodawca nie wykazał także, by w tym czasie wykonywał u innego pracodawcy jakąkolwiek pracę, która mogłaby być uznana za pracę w warunkach szczególnych.

Po zsumowaniu okresów uwzględnionych przez pozwany organ rentowy z okresami uznanym przez Sąd Apelacyjny, łączny okres pracy ubezpieczonego w warunkach szczególnych wynosi 15 lat, 5 miesięcy i 22 dni. Skoro więc wnioskodawca udowodnił ponad 15 lat pracy w szczególnych warunkach, to tym samym spełnił wszystkie wynikające z art. 184 w związku z art. 32 ustawy o emeryturach i rentach z FUS warunki dla przyznania emerytury w obniżonym wieku, gdyż bezspornym było ukończenie przez wnioskodawcę 60 lat, wykazanie wymaganego okresu składkowego i nieskładkowego oraz złożenie oświadczenia o rezygnacji z członkostwa w OFE.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną pozwanego. Skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego: 1/ art. 184 w związku z art. 32 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, w związku z § 1, § 2, § 4 rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r w sprawie wieku

emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnych charakterze, przez błędną wykładnię i przyjęcie, że ubezpieczony w okresie urlopu po powrocie z kontraktu (budowy) eksportowej wykonywał prace w szczególnych warunkach, a w konsekwencji legitymuje się piętnastoletnim stażem pracy w szczególnych warunkach (na dzień 1 stycznia 1999 r.); 2/ art. 6, 7 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w okolicznościach sprawy i przyjęcie, że okresem wykonywania pracy w szczególnych warunkach jest okres urlopu bezpłatnego po powrocie z kontraktu eksportowego przedłużony o dni wolne z tytułu rozłąki, dni wolne za każde 3 miesiące przepracowane za granicą, dni wolne z tytułu skróconego nominalnego czasu pracy, dni wolne z tytułu urlopu po powrocie do kraju oraz okres pobierania zasiłku chorobowego po powrocie do kraju, bowiem nie są okresy faktycznego wykonywania pracy - nie są wymienione jako okresy składkowe i nieskładkowe; nie są to również okresy pracy za granicą, a tym bardziej pracy wykonywanej w warunkach szczególnych. Skarżący wniósł o uchylenie w całości wyroku Sądu drugiej instancji, jak również poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie odwołania ubezpieczonego; alternatywnie wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego i przekazanie sprawy temu Sądowi do rozpoznania, a także o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, albowiem ma uzasadnioną podstawę w postaci naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku.

Analizę prawidłowości orzeczenia drugoinstancyjnego rozpocząć wypada od przypomnienia, że K. C. (urodzony 24 lutego 1951 r.) wywodzi swoje roszczenie do emerytury w obniżonym wieku z unormowań art. 32 w związku z art. 184 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 1440 ze zm.; dalej jako ustawa emerytalno-rentowa). Przepis art. 32 ust. 1 ustawy stanowi, że ubezpieczonym

urodzonym przed dniem 1 stycznia 1949 r. będącym pracownikami, o których mowa w ust. 2-3, zatrudnionymi w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze przysługuje emerytura w wieku niższym niż określony w art. 27 pkt 1, przy czym według art. 32 ust. 2 dla celów ustalenia tych uprawnień, za pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach uważa się pracowników zatrudnionych przy pracach o znacznej szkodliwości dla zdrowia oraz o znacznym stopniu uciążliwości lub wymagających wysokiej sprawności psychofizycznej ze względu na bezpieczeństwo własne lub otoczenia w podmiotach, w których obowiązują wykazy stanowisk ustalone na podstawie przepisów dotychczasowych. Przepis art. 32 ust. 4 odsyła zaś do dotychczasowych przepisów przy ustalaniu wieku emerytalnego, rodzaju prac lub stanowisk oraz warunków, na podstawie których osobom wymienionym w ust. 2 i 3 przysługuje prawo do emerytury. Przepisami dotychczasowymi są przepisy 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.). Do wnioskodawcy ma zastosowanie przepis § 4 ust. 1, który w stosunku do pracownika - mężczyzny wykonyującego prace w szczególnych w warunkach wymienione w wykazie A, statuuje następujące przesłanki nabycia prawa do emerytury: wiek emerytalny wynoszący 60 lat oraz okres zatrudnienia wynoszący 25 lat i co najmniej 15 lat pracy w szczególnych warunkach. Zgodnie z terminologią używaną w ustawie emerytalno-rentowej, przez okres zatrudnienia rozumie się okresy składkowe i nieskładkowe wymienione w art. 6 i 7 oraz art. 10 ust. 1, natomiast okresy pracy w szczególnych warunkach, to okresy wskazane w wykazach A i B załącznika do powyższego rozporządzenia oraz inne okresy pracy lub służby wymienione w § 4 ust. 3 i w § 5-10 tego aktu. Zważywszy na fakt, iż ubezpieczony urodzony jest po dniu 31 grudnia 1948 r., w myśl art. 184 ust. 1 ustawy emerytalno-rentowej, nabycie przez niego uprawnień do emerytury przewidzianej w art. 32 tego aktu uzależnione jest od osiągnięcia wymaganego okresu pracy w szczególnych warunkach oraz ogólnego stażu składkowego i nieskładkowego do dnia wejścia w życie ustawy, tj. do 1 stycznia 1999 r.

W rozpoznawanej sprawie nie budziło wątpliwości spełnienie przez K. C. do chwili złożenia wniosku emerytalnego kryterium wieku 60 lat, zaś do daty wejścia w

życie ustawy - przesłanki ogólnego co najmniej 25-letniego stażu składkowego i nieskładkowego. Sporne okazało się natomiast osiągnięcie przez ubezpieczonego do dnia 1 stycznia 1999 r. minimalnego 15-letniego okresu pracy w szczególnych warunkach. Istota problemu sprowadza się do odpowiedzi na pytanie o możliwość zaliczenia do uwzględnionego przez organ rentowy stażu pracy w szczególnych warunkach (tj. wynoszącego 13 lat, 8 miesięcy i 26 dni okresu zatrudnienia w macierzystych zakładach pracy na wymienionym w wykazie A, dziale V, poz. 3 stanowisku operatora koparki) okresów po powrocie z budów eksportowych, kiedy to ubezpieczony pobierał ekwiwalent pieniężny z tytułu niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego oraz ekwiwalent za dni wolne z tytułu skróconego tygodnia nominalnego czasu pracy, z tytułu rozłąki i z tytułu każdego przepracowanego za granicą kwartału, a nadto zasiłek chorobowy.

Warto więc zauważyć, że okresy te przypadają na czas obowiązywania ustawy z dnia 23 stycznia 1968 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. Nr 3, poz. 6 ze zm., dalej jako p.z.e.p.), a następnie ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. Nr 40, poz. 267 ze zm., dalej jako z.e.p.). Zgodnie z art. 8 ust. 1 pierwszej z wymienionych ustaw za okresy zatrudnienia uważano okresy pozostawania w stosunku pracy (w rozumieniu art. 5 ust. 1 tego aktu) na obszarze Państwa Polskiego, jeżeli osoby zatrudnione pobierały w tym czasie wynagrodzenie lub zasiłki z ubezpieczenia społecznego na wypadek choroby i macierzyństwa, natomiast art. 11 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 drugiej z ustaw stanowił, że okresami zatrudnienia, wymaganymi do uzyskania świadczeń określonych w tym akcie, są okresy pozostawania w stosunku pracy, w czasie których pracownik pobierał wynagrodzenie lub zasiłki z ubezpieczenia społecznego: chorobowy, macierzyński albo opiekuńczy, zaś za okresy równorzędne z okresami zatrudnienia uważa się między innymi okresy pobierania zasiłku chorobowego, macierzyńskiego lub opiekuńczego po ustaniu zatrudnienia wykonywanego w wymiarze czasu pracy nie niższym niż połowa obowiązującego w danym zawodzie.

Generalnie okres urlopu bezpłatnego nie ma znaczenie dla uprawnień ze sfery ubezpieczeń społecznych, zwłaszcza związanych z pracą w warunkach szczególnych. Kwestia ta nie budzi wątpliwości, jeśli rozważa się status pracownika



w trakcie urlopu bezpłatnego z punktu widzenia przepisów Kodeksu pracy. W myśl bowiem art. 174 § 1-3 k.p. urlopu bezpłatnego udziela się na pisemny wniosek pracownika. Wniosek ten nie wymaga uzasadnienia, ale powinien określać czas trwania urlopu. Nie jest on przy tym wiążący dla pracodawcy, który o jego uwzględnieniu lub odrzuceniu decyduje samodzielnie, biorąc pod uwagę potrzeby prawidłowej organizacji pracy oraz - ewentualnie - doniosłość argumentów pracownika ubiegającego się o urlop. Odmowa udzielenia urlopu nie podlega zaś kontroli sądowej. W przypadku urlopu udzielonego na okres dłuższy niż trzy miesiące strony mogą zastrzec możliwość odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn. Po powrocie z urlopu pracodawca zobowiązany jest wprowadzić zatrudnić pracownika na tych samych warunkach jak przed rozpoczęciem urlopu, jednak okresu przebywania na urlopie nie wlicza się do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. To, czy pracownik będąc na urlopie bezpłatnym podejmie pracę u innego pracodawcy, jak również przebieg i zakończenie tegoż dodatkowego zatrudnienia, nie rzutują na funkcjonowanie stosunku pracy z macierzystym pracodawcą. Oba równoległe trwające stosunki pracy mają niezależny od siebie byt. Okres pozostawiania pracownika na urlopie bezpłatnym jest okresem zawieszenia funkcjonowania stosunku pracy, skoro w tym czasie pracownik nie jest zobowiązany do wykonywania pracy i nie otrzymuje żadnych świadczeń z tego stosunku lub z nim związanych, tak wynagrodzenia za pracę i jego surogatu w postaci zasiłku chorobowego za okres niezdolności do pracy z powodu choroby. Oczywiście jest też, że okres, za jaki wypłacono ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany - podczas nawiązanego w tym czasie dodatkowego stosunku pracy - urlop wypoczynkowy lub dni wolne z tytułu pracy ponadwymiarowej, nie przedłuża istnienia tegoż stosunku. Oba te okresy analizowane w świetle unormowań Kodeksu pracy nie są zatem okresami zatrudnienia, o jakich mowa w powołanych wyżej przepisach prawa ubezpieczeń społecznych.

Rzecz w tym, że 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 (dalej jako rozporządzenie) ukształtowało status prawny pracownika

skierowanego do pracy za granicą i na ten czas korzystającego z urlopu bezpłatnego u macierzystego pracodawcy w sposób odmienny od uregulowań Kodeksu pracy. 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 kierującą 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) - godzinny 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 wliczony 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. Próba wyjaśnienia rzeczywistości prawnej ukształtowanej przepisami powołanego rozporządzenia i kwalifikowania powyższych okresów (jako rzutujących na staż pracy uprawniający do emerytury) z punktu widzenia kodeksowej regulacji dotyczącej urlopów bezpłatnych musi budzić zastrzeżenia, zwłaszcza jeśli zarówno w ramach stosunku pracy z macierzystym pracodawcą, jak i stosunku pracy z jednostką kierującą, pracownik świadczył pracę w szczególnych warunkach. Trzeba bowiem jeszcze raz podkreślić, że w przeciwieństwie do „zwykłego” urlopu bezpłatnego, w trakcie którego pracownik nie wykonując pracy nie nabywa prawa i nie pobiera żadnych świadczeń pracowniczych, w tym przypadku - mimo formalnego zawieszenia

stosunku pracy z macierzystym pracodawcą i nieistnienia już stosunku pracy z jednostką kierującą - świadczenia takie przysługiwały. Taka sytuacja zasadniczo odpowiadała zaś zawartej w powołanych wyżej przepisach p.z.e.p. i z.e.p. definicji okresów zatrudnienia jako okresów pozostawania w stosunku pracy i pobierania wymienionych w tych przepisach świadczeń (wynagrodzenia i zasiłków).

Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 27 listopada 2003 r., III UZP 10/03 (OSNP 2004 nr 5, poz. 87), w słowniku zawartym w art. 5 pkt 1 i 2 z.e.p. zdefiniowano pracownika jako osobę pozostającą w stosunku pracy w myśl Kodeksu pracy, a zatrudnienie jako wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy. W tym też kontekście należy odczytywać postanowienia § 2, 4 i 19 rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Pierwszy z tych przepisów w ust. 1 stanowi, iż okresami pracy uzasadniającymi prawo do świadczeń na zasadach określonych w rozporządzeniu są okresy, w których praca w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze jest wykonywana stale i w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym na danym stanowisku pracy, a przy ustalaniu tych okresów pracy, uwzględnia się także okresy takiej pracy wykonywanej przed dniem wejścia w życie rozporządzenia (§ 19 ust. 1), drugi zaś, w ust. 1 pkt 3 przewiduje, że pracownik, który wykonywał prace w szczególnych warunkach, nabywa prawo do emerytury, jeżeli ma wymagany okres zatrudnienia, w tym co najmniej 15 lat pracy w szczególnych warunkach. W ocenie Sądu Najwyższego, sformułowania zawarte zwłaszcza w § 2 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia świadczą o tym, że pojęcie „wykonywał prace” oraz „ma wymagany okres zatrudnienia” nie są tożsame. Pogląd ten umacniała regulacja art. 11 z.e.p. stanowiąca, że okresami zatrudnienia, wymaganymi do uzyskania świadczeń, są okresy pozostawania w stosunku pracy. Fakt, że okresy pobierania między innymi zasiłku chorobowego były traktowane w ustawie jako okresy równorzędne z okresami zatrudnienia, zaś te same okresy w ustawie rewaloryzacyjnej zostały potraktowane jako okresy nieskładkowe, w związku z zastąpieniem pojęć okresy zatrudnienia, równorzędne i zaliczalne, pojęciami okresy składkowe (art. 2 tej ostatniej ustawy) i okresy nieskładkowe (art. 4) oraz traktowane jak składkowe (art. 5), ma ten skutek, że od dnia wejścia w życie ustawy rewaloryzacyjnej okresy



nieskładkowe, w tym okres pobierania zasiłku chorobowego, są uwzględniane przy ustalaniu okresów pracy koniecznych dla przyznania prawa do świadczenia w rozmiarze nieprzekraczającym jednej trzeciej uwzględnionych okresów składkowych (art. 4 ust. 2). Tę samą regulację w tej części zawiera obecnie obowiązująca ustawa emerytalno-rentowa (art. 5 ust. 2), traktująca jako okresy nieskładkowe między innymi okres pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wypłaconego na podstawie przepisów Kodeksu pracy oraz zasiłków z ubezpieczenia społecznego: chorobowego lub opiekuńczego (art. 7 pkt 1a i b). Okoliczność, że ustawy z.e.p. oraz rewaloryzacyjna zostały uchylone, nie może oznaczać, iż w obecnym stanie prawnym pojęcia te - niezdefiniowane w ustawie emerytalno-rentowej - mogą być interpretowane w oderwaniu od przepisów Kodeksu pracy, do którego zresztą wprost nawiązywał art. 5 z.e.p. W ocenie Sądu Najwyższego, pojęcia pracownik, stosunek pracy czy zatrudnienie nie mogą być interpretowane na użytek prawa ubezpieczeń społecznych inaczej niż interpretuje je akt prawny określający prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, tj. Kodeks pracy. Pogląd ten wzmacnia treść art. 6 ust. 1 pkt 1 oraz art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. Nr 137, poz. 887 ze zm.). Przepis art. 6 ust. 1 pkt 1 stanowi, że obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu i rentowym podlegają, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są: pracownikami (...), zaś za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy (art. 8 ust. 1). Sformułowania te oznaczają odpowiednio pracownika i stosunek pracy według wskazań Kodeksu pracy. Należy też dodać, że z samego tytułu omawianego rozporządzenia - (...) „pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze” - wynika, iż jego regulacja dotyczy takich właśnie pracowników, a więc pozostających w zatrudnieniu w ramach stosunku pracy. Ma to i ten skutek, że do takiego okresu pracy wlicza się także okres corocznego, płatnego urlopu wypoczynkowego, będącego niezbywalnym prawem pracownika, mimo, że w takim okresie - co oczywiste - praca rozumiana jako faktyczne wykonywanie określonych czynności nie ma miejsca.

Pogląd ten został jednak zanegowany w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 22 maja 2013 r., III UZP 1/13 (OSNP 2013 nr 21-22,

poz. 255). Stwierdzono w niej, 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 Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227 ze zm.).

W uzasadnieniu uchwały zauważono, że przedmiot rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r., którym ustalono uprawnienie do urlopu bezpłatnego w zamian za dni wolne, mieszczący się w zakresie delegacji wynikającej z art. 298 k.p., mógł obejmować specjalne ukształtowanie statusu pracowniczego tylko pracowników skierowanych do pracy za granicą i tylko na czas skierowania. Po powrocie z pracy na budowie eksportowej pracownicy związani byli jednym stosunkiem pracy, z macierzystym zakładem pracy, regulowanym przepisami Kodeksu pracy. Jeżeli wykorzystywali wówczas nieudzielone podczas pracy za granicą dni wolne w naturze i byli zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy u macierzystego pracodawcy, uzyskiwali urlop bezpłatny w wymiarze odpowiadającym liczbie „odbieranych” dni wolnych na zasadach przewidzianych w art. 174 § 2 k.p., uwzględniających, że urlop bezpłatny nie jest wliczany do stażu mającego wpływ na uprawnienia pracownicze. Nie ma przepisu szczególnego, nakazującego lub tylko dozwolającego na odmienne traktowanie urlopu udzielanego na podstawie § 9 ust. 4 rozporządzenia. Co więcej, w przepisach rozporządzenia nie przewidziano, że o okres urlopu bezpłatnego udzielonego przez macierzystego pracodawcę w wymiarze nieudzielonych dni wolnych z tytułu pracy za granicą przedłuża się okres urlopu bezpłatnego wliczanego do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Przeciwnie, okres, od którego zależą uprawnienia pracownicze, to tylko ten okres, o którym mowa w § 3 ust. 1

rozporządzenia, czyli okres urlopu bezpłatnego udzielonego na czas skierowania do pracy za granicą i przypadający bezpośrednio po nim okres niezdolności do pracy. Tylko te okresy objęte były regulacją stanowiącą *lex specialis* wobec art. 174 k.p. Ze względu na spójność terminologiczną, zasadę jednolitości prawa, zwłaszcza w ramach jednej gałęzi, oraz zakres upoważnienia Rady Ministrów w art. 298 k.p., urlop ten nie może być traktowany jako urlop bezpłatny szczególnego rodzaju. Trwanie stosunku pracy w czasie urlopu bezpłatnego udzielanego przez pracodawcę w związku ze szczególnymi potrzebami pracownika, będącego przerwą w realizacji pracowniczego obowiązku świadczenia pracy nie zostało potraktowane odmiennie niż w art. 174 § 2 k.p.

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, nie był i nie może być obecnie uznany za okres zatrudnienia. 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 Funduszu Ubezpieczeń Społecznych pojęcie „zatrudnienia” zwięźiono do kręgu tych tylko zatrudnień, w czasie których pracownik pobierał wynagrodzenie lub zasiłki z ubezpieczenia społecznego.

Sąd Najwyższy przypomniał również, że 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. 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, pracodawca 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.

Powołana uchwała nie traktuje natomiast o sposobie kwalifikacji okresów pobierania przez ubezpieczonego zasiłków chorobowych po zakończeniu pracy na budowie eksportowej.

W tej zaś kwestii Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 18 maja 2012 r., III UK 99/11 (LEX nr 1227193) zauważył, że zgodnie z § 5 (§ 7) rozporządzenia pracownikowi zatrudnionemu za granicą na czas nieobecności w pracy spowodowanej tymi przyczynami przysługiwało wynagrodzenie w wysokości i na zasadach ustalonych dla zasiłku chorobowego przepisami 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.).

Wynagrodzenie to wypłacano przez okres nie dłuższy niż 30 dni kalendarzowych, zaś jeśli niezdolność do pracy trwała dłużej niż 30 dni, a stan zdrowia pracownika nie pozwalał na przewiezienie go do kraju, wynagrodzenie to wypłacano przez dalszy okres choroby do chwili powrotu z zagranicy. Przedmiotowe wynagrodzenie zmniejszano o kwotę zasiłku walutowego otrzymywanego przez pracownika z tytułu ubezpieczenia w kraju, w którym była realizowana budowa (usługa) eksportowa. Natomiast w okresie dalszej niezdolności do pracy po powrocie do kraju pracownikowi przysługiwał zasiłek chorobowy w złotych. Do okresu pobierania zasiłku chorobowego wliczano okres pobierania wspomnianego wynagrodzenia. Przy ustalaniu wysokości zasiłku uwzględniano wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w macierzystym zakładzie pracy bezpośrednio przed skierowaniem do pracy za granicą. Przepisy § 12<sup>1</sup> i 13 (§ 16 i 17) rozporządzenia stanowiły przy tym, że w czasie urlopu bezpłatnego, przypadającego po zakończeniu pracy za granicą, pracownik zachowuje dla siebie i dla członków rodziny prawo do świadczeń społecznej służby zdrowia i do zasiłków rodzinnych oraz przysługuje mu prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Nadto przebywającym w kraju członkom rodziny pracownika skierowanego do pracy za granicą przysługiwały świadczenia lecznicze oraz świadczenia z ubezpieczenia rodzinnego i z ubezpieczenia społecznego według przepisów obowiązujących w kraju. W judykaturze podkreślano przy tym, że przepisy § 5 ust. 1-5 (§ 7 ust. 1-5) rozporządzenia regulowały sytuację pracownika zatrudnionego za granicą, który w czasie tego zatrudnienia był niezdolny do pracy wskutek choroby. Mówiąc inaczej, przewidziane w tym przepisie wynagrodzenie i zasiłek chorobowy, wraz ze szczególnymi zasadami ich obliczania i wypłacania, dotyczyły osoby pozostającej w stosunku pracy z jednostką kierującą (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 1988 r., III PZP 57/87, OSNCP 1989 nr 10, poz. 144 i wyrok z dnia 7 stycznia 2000 r., I PKN 466/99, OSNAPIUS 2001 nr 11, poz. 370). Natomiast gdy niezdolność do pracy powstała w czasie istnienia stosunku pracy za granicą i przedłużała się poza datę rozwiązania umowy o pracę, wówczas pracownikowi przysługiwały świadczenia z tychże artykułów tylko za czas choroby przypadającej na trwanie stosunku pracy na budowie eksportowej, a za dalszy okres (podobnie jak w przypadku niezdolności do pracy powstałej po

zakończeniu kontraktu a przed powrotem do macierzystego zakładu pracy) - zasiłek chorobowy, o jakim mowa w § 12<sup>1</sup> (§ 16) rozporządzenia. W myśl § 3 ust. 4 (§ 4 ust. 3) rozporządzenia okres tejże przypadającej po zakończeniu kontraktu niezdolności do pracy z powodu choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną podlegał - w razie dochowania przez pracownika 14-dniowego terminu powrotu do macierzystego zakładu pracy - zaliczeniu do stażu pracy rzutuującego na uprawnienia pracownicze. W okresie tym pracownik nabywał np. prawo do urlopu wypoczynkowego w macierzystym zakładzie pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 1991 r., I PRN 1/19, OSNCP 1992 nr 11, poz. 207).

Jak wskazano wyżej - w świetle obowiązujących w spornym okresie art. 8 ust. 1 p.z.e.p. jak i art. 11 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 z.e.p. - przypadające na pozostawanie w stosunku pracy okresy pobierania przez pracownika wynagrodzenia i zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa uznawane były za okresy zatrudnienia. Jeśli zatem skarżący po powrocie z budowy eksportowej (na której wykonywał pracę w szczególnych warunkach), pozostawał w stosunku pracy z macierzystym pracodawcą na stanowisku wymienionym w wykazie prac w szczególnych warunkach i pobierał z mocy powyższych unormowań rozporządzenia zasiłek chorobowy, to okres ten jest okresem zatrudnienia w rozumieniu przepisów obydwu wymienionych ustaw i zarazem jest okresem pracy w szczególnych warunkach uprawniającym do wcześniejszej emerytury. Charakteru takiego nie odebrała mu zresztą późniejsza zmiana stanu prawnego dokonana ustawą 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.) i ustawą emerytalno-rentową. Definicja pracy w szczególnych warunkach i szczególnym charakterze została zmieniona dopiero ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 121, poz. 1264), która weszła w życie w dniu 1 lipca 2004 r. Został nią dodany do ustawy emerytalno-rentowej przepis art. 32 ust. 1a w brzmieniu: „przy ustalaniu okresu zatrudnienia w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze nie uwzględnia się 1) okresów niewykonywania pracy, za które pracownik otrzymał po dniu 14 listopada 1991 r. wynagrodzenie lub świadczenia z ubezpieczenia społecznego w razie

choroby i macierzyństwa, 2) okresów, w których na mocy szczególnych przepisów pracownik został zwolniony ze świadczenia pracy, z wyjątkiem okresu urlopu wypoczynkowego”. Przepis ten nie ma jednak zastosowania do stanów powstałych przed jego wejściem w życie. Warto na tym miejscu zacytować pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 kwietnia 2010 r., II UK 313/09 (OSNP 2011 nr 19-20, poz. 260), w myśl którego osiągnięcie do dnia 1 stycznia 1999 r. okresu pracy w szczególnych warunkach, o którym mowa w art. 184 ust. 1 pkt 1 ustawy emerytalno-rentowej wyłącza ponowne ustalenie tego okresu po osiągnięciu wieku emerytalnego według zasad wynikających z art. 32 ust. 1a pkt 1 tej ustawy, obowiązujących od dnia 1 stycznia 2004 r. Sąd Najwyższy zauważył, że sytuacja osób wymienionych w art. 184 ustawy, opisywana w doktrynie jako ekspektatywa prawa podmiotowego, polega na spełnieniu się tylko części stanu faktycznego koniecznego do nabycia prawa, które poprzedza i zabezpiecza przyszłe prawo podmiotowe. Uwzględnienie ochrony praw w trakcie nabywania jest zaś aprobowane w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, a także Trybunału Konstytucyjnego. Zdaniem Sądu Najwyższego, ochrona ekspektatywy może wynikać z jej istoty, lecz może także zyskiwać wzmocnienie w prawie. Funkcję takiego wzmocnienia spełnił art. 184 ustawy emerytalno-rentowej wobec pozostających w toku stosunków nabywania prawa do emerytury z tytułu wykonywania pracy w szczególnych warunkach przed dniem 1 stycznia 1999 r. W przepisie tym ustawodawca utrwalił sytuację osób, które w dniu wejścia w życie ustawy wypełniły warunki stażu szczególnego i ogólnego i zadeklarował ich przyszłe prawo do emerytury w wieku wcześniejszym. Przez wydanie tego przepisu nastąpił stan związania, tj. zobowiązania się przez Państwo do powstrzymywania się od jakiegokolwiek ingerencji w istniejące prawo tymczasowe. Wobec tego przewidziana w ustawie ekspektatywa nie mogła wygasnąć wskutek nowej regulacji ustalania stażu pracy w szczególnych warunkach.

Podsumowując, wobec treści uchwały składu siedmiu sędziów Sadu Najwyższego z dnia 22 maja 2013 r., III UZP 1/13 i jej uzasadnienia konieczne jest zatem zweryfikowanie posiadanego przez ubezpieczonego stażu pracy w szczególnych warunkach o przypadające po rozwiązaniu stosunku pracy na budowie eksportowej okresy przedłużonego urlopu bezpłatnego w macierzystym

zakładzie pracy w wymiarze równym liczbie nieudzielonych w czasie zatrudnienia za granicą dni urlopu wypoczynkowego oraz dni wolnych z tytułu skróconego tygodnia nominalnego czasu pracy, z tytułu rozłąki i z tytułu każdego przepracowanego za granicą kwartału, za które wypłacono ekwiwalent pieniężny.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy z mocy art. 398<sup>15</sup> § 1 oraz art. 108 § 2 w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji.

kc