

Dr hab. Wioletta Witoszko

Uniwersytet w Białymstoku
ORCID: 0000-0002-4077-5703
e-mail: witoszko@uwb.edu.pl

Prawo do emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach a przywrócenie praw pracowniczych. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 31 stycznia 2018 r., II UK 674/16

The right to a retirement pension due to work in special conditions
and the restoration of employee rights. Gloss to the judgment
of the Polish Supreme Court of January 31, 2018, II UK 674/16

Streszczenie

Przedmiotem glosy jest problematyka kwalifikacji okresu pozostawania bez pracy z powodu rozwiązania stosunku pracy w związku z represjami politycznymi. Z woli ustawodawcy taki okres pozostawania bez pracy jest okresem składkowym, mimo że w tym okresie nie było obowiązku uiszczenia składek na ubezpieczenie społeczne. Dlatego też okres ten jest wliczany do „powszechnego” stażu ubezpieczeniowego. Natomiast uzyskanie prawa do świadczeń w związku z wykonywaniem pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze wymaga ustalenia, że staż ubezpieczeniowy powinien być uzyskany w wymienionych warunkach. Analiza przepisów doprowadziła do wniosku, że prawo do świadczenia emerytalnego w obniżonym wieku jest związane z ustaleniem przesłanki rzeczywistego świadczenia pracy w warunkach szczególnych wykonywanej stale i w pełnym wymiarze czasu pracy.

Słowa kluczowe

okres pozostawania bez pracy, praca w warunkach szczególnych, rozwiązanie stosunku pracy w związku z represjami politycznymi

Abstract

The subject of the gloss is the issue of qualifying the period of unemployment due to termination of employment due to political repression. At the will of the legislator, such a period of unemployment is a contributory period, even though there was no obligation to pay social security contributions during this period. Therefore, this period is included in the "general" period of insurance. On the other hand, in order to obtain the right to benefits in connection with the performance of work in special conditions Or of a special nature, it is necessary to establish that the period of insurance should be obtained in the above — mentioned conditions. The analysis of the provisions Has LED to the conclusion that the right to a retirement benefit at a reduced age is related to the determination of the condition of actual performance of work under special conditions performed permanently and full-time.

Keywords

period of unemployment, work in special conditions, termination of employment due to political repression

JEL: J32

Tezy wyroku SN z 31 stycznia 2018 r., II UK 674/16 (LEX nr 2449291):

1. Możliwość zaliczenia okresu pozostawania bez pracy do stażu pracy w warunkach szczególnych musi jednoznacznie wynikać z obowiązującego przepisu prawa ubezpieczeń społecznych.

2. Okres pozostawania bez pracy z powodu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 1 ustawy z 24 maja 1989 r. o przywróceniu praw pracowniczych osobom pozbawionym zatrudnienia za działalność związkową, samorządową, przekonania polityczne i religijne (DzU z 1989 r. nr 32, poz. 172 ze zm.) nie może być zaliczony do okresu pracy w warunkach szczególnych.

Przedmiotem głosowanego wyroku SN jest problematyka kwalifikacji okresu pozostawania bez pracy z powodu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 1 ustawy z 24 maja 1989 r. o przywróceniu praw pracowniczych osobom pozbawionym zatrudnienia za działalność związkową, samorządową, przekonania polityczne i religijne (DzU z 1989 r. nr 32, poz. 172 ze zm., dalej: ustawa z 24.05.1989 r.) jako okresu pracy w warunkach szczególnych. Z przepisu art. 1 ustawy z 24.05.1989 r. wynika, że pracownik uspołecznionego zakładu pracy, z którym stosunek pracy został rozwiązany w jakikolwiek sposób w związku z przekonaniem politycznym, religijnym pracownika albo z jego przynależnością do związku zawodowego, prowadzeniem działalności związkowej lub samorządowej w okresie od sierpnia 1980 r. albo uczestnictwem w działalności związkowej prowadzonej w sposób niezgodny z przepisami ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (DzU z 2019 r. poz. 263, dalej: ustawa o związkach zawodowych) może w terminie do 30 czerwca 1990 r. zgłosić na piśmie gotowość ponownego podjęcia pracy w tym zakładzie pracy. Z wykładni literalnej przepisu art. 1 ustawy z 24.05.1989 r. wynika, że rozwiązanie stosunku pracy powinno być związane z przekonaniem politycznym, religijnym pracownika albo z jego przynależnością do związku zawodowego, prowadzeniem działalności związkowej lub samorządowej w okresie od sierpnia 1980 r. albo uczestnictwem w działalności związkowej prowadzonej w sposób niezgodny z przepisami ustawy o związkach zawodowych. Nie oznacza to jednak, że takie okoliczności, jak działalność związkowa, samorządowa, przekonania polityczne lub przekonania religijne pracownika były wskazywane przez pracodawcę przyczyną rozwiązania stosunku pracy, wystarczy bowiem wykazanie, że pracodawca kierował się takimi kryteriami przy zwolnieniu pracownika. W prawie pracy wymienione przesłanki są uznawane za niedopuszczalne kryteria dyskryminacyjne, które prowadzą do naruszenia zasady zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. Ponadto ustawodawca nie wymaga, aby jedyną bądź wyłączną przyczyną rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy była przesłanka określona w art. 1 ustawy z 24.05.1989 r. Z treści art. 1 ustawy z 24.05.1989 r. wynika, że działalność lub przekonania nie muszą być

bezpośrednią przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. Rozwiązanie stosunku pracy mogło zawierać jako podstawę zwolnienia inną przyczynę, natomiast w drodze postępowania sądowego została wykazana właściwa przyczyna zwolnienia pracownika, która mieści się w dyspozycji art. 1 ustawy z 24.05.1989 r. Wystarczy bowiem by stosunek pracy został rozwiązany „w związku z przekonaniem politycznym, religijnym pracownika albo jego przynależnością do związku zawodowego, prowadzeniem działalności związkowej lub samorządowej w okresie od sierpnia 1980”. Przepis art. 1 ustawy z 24.05.1989 r. nie wymaga stosowania represji wobec działaczy związkowych, aby możliwe było przyjęcie, że zwolnienie z pracy pozostaje w związku z przekonaniem lub działalnością pracownika, określonymi w jej art. 1 (zarządzenie SA w Katowicach z 24 stycznia 1991 r., III APr 1/90, LEX nr 1652859; wyrok SN z 3 października 1990 r., I PR 248/90, LEX nr 14933). Innymi słowy, wystarczy wykazanie okoliczności zwolnienia, które wskazują na represję wobec pracownika.

Rozwiązanie stosunku pracy, o którym mowa w art. 1 ustawy z 24.05.1989 r., może nastąpić w jakikolwiek sposób, również gdy doszło do niego w wyniku wypowiedzenia zmieniającego, a także rozwiązania w następstwie porozumienia stron, jeżeli zostanie ujawnione, że zgoda pracownika na odejście w tym trybie została na nim wymuszona (wyrok SN z 9 listopada 1990 r., I PR 350/90, LEX nr 13603). Ponadto zgodnie z art. 12 ustawy z 24.05.1989 r. przepisy niniejszej ustawy stosuje się również do osób, których umowa o pracę wygasła w związku z okolicznościami, o których mowa w jej art. 1.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było ustalenie, czy za zatrudnienie w szczególnych warunkach może zostać uznany okres od 1 kwietnia 1982 r. do 3 czerwca 1989 r., kiedy ubezpieczony nie wykonywał pracy na skutek represji politycznych z powodu zwolnienia z pracy. W głosowanym wyroku SN przyjął, że okres pozostawania bez pracy z powodu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 1 ustawy z 24.05.1989 r. nie może zostać zaliczony do okresu pracy w warunkach szczególnych, gdyż takie rozwiązanie nie wynika z obowiązującego stanu prawnego.

Zgodnie z art. 11 ust. 2 ustawy z 24.05.1989 r. okresy pozostawania bez pracy po ustaniu stosunku pracy z osobą, o której mowa w jej art. 1, wlicza się do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, w tym również z ubezpieczenia społecznego. Celem ustawy z 24.05.1989 r. było przywrócenie praw pracowniczych tym pracownikom, którzy zostali zwolnieni z powodu represji politycznych, i zrekompensowanie im w ten sposób krzywd doznanych w związku z utratą pracy. Stworzyła ona pewną fikcję prawną, zgodnie z którą osobie, która była pozbawiona pracy, należą się uprawnienia w niej wymienione, tak jakby ten stan rzeczy nie zaistniał. Pozostaje jednak pytanie, jaki jest zakres tych uprawnień pracownika i czy obejmuje on uprawnienia związane z wykonywaniem pracy w szczególnych warunkach, o których sta-

nowią przepisy: art. 32 ust. 4 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (DzU z 2021 r. poz. 291 ze zm., dalej: ustawa o emeryturach i rentach z FUS), rozporządzenie Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego dla pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (DzU z 1983 r. nr 8 poz. 43 ze zm.). W stanie faktycznym niniejszej sprawy pracownik wykonywał pracę w warunkach szczególnych, jego zatrudnienie zostało przerwane nie z jego winy, rodzi się więc pytanie, dlaczego przerwa w zatrudnieniu nie może być brana pod uwagę do zaliczenia jej do okresów pracy w warunkach szczególnych?

„Okres pozostawania bez pracy” w rozumieniu ustawy z 24.05.1989 r. jest to okres od chwili rozwiązania stosunku pracy w warunkach opisanych w art. 1 tej ustawy, do daty przywrócenia do pracy na zasadach określonych w tej ustawie (wyrok SN z 12 sierpnia 2009 r., II UK 391/08, LEX nr 1341673). W orzecznictwie podnosi się, że ustawa z 24.05.1989 r. premiuje pracownika — przy spełnieniu określonych przesłanek — umożliwiając mu zaliczenie do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, w zakładzie, w którym pozbawiono go zatrudnienia, okresów pozostawania bez pracy bądź pracy w innym zakładzie. Istotne jest przy tym, że ustawa z 24.05.1989 r. przewiduje uprawnienie tego rodzaju, że okresy pozostawania bez pracy wlicza się do stażu pracy (od którego zależą uprawnienia pracownicze, jak również z ubezpieczenia społecznego) w trybie i na zasadach przewidzianych przez ustawę o emeryturach i rentach z FUS. Kwestie dotyczące okresów pozostawania bez pracy reguluje art. 6 pkt 6a ustawy o emeryturach i rentach z FUS, według którego okresem składkowym jest okres niewykonywania pracy przed 31 lipca 1990 r. na skutek represji politycznych. Wypada zwrócić uwagę, że do 1 stycznia 2014 r. był to okres nieskładkowy liczony w wymiarze nie więcej niż 5 lat (art. 7 pkt 4 ustawy o emeryturach i rentach z FUS) (por. także wyrok SN z 6 kwietnia 2006 r., II UK 180/05, Legalis nr 81876).

W ustawie z 24.05.1989 r. konstrukcja przywrócenia stosunku pracy oparta jest na założeniu, że możliwe jest ponowne nawiązanie stosunku pracy. Restytucja stosunku pracy nie zachodzi od momentu jego uprzedniego ustania (rozwiązania), lecz dopiero od ponownego nawiązania (a więc *ex nunc* a nie *ex tunc*) (wyrok SN z 15 lutego 2012 r., I UK 239/11, Legalis nr 490618).

Zdaniem SN wyrażonym w tej sprawie, należy przyjąć, że możliwość zaliczenia okresu pozostawania bez pracy do stażu ubezpieczeniowego jako warunku do emerytury „szczególnej” musi jednoznacznie wynikać z obowiązującego przepisu prawa ubezpieczeń społecznych. Dlatego też należy stwierdzić, że okres pozostawania bez pracy z powodu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 1 ustawy nie może zostać zaliczony do okresu pracy w warunkach szczególnych. Obowiązujące w tej materii regulacje nie mogą być wykładane w sposób rozszerzający. Taki pogląd był także prezentowany we wcześniejszym orzeczeniu (uzasadnienie wyroku SN z 3 grud-

nia 2014 r., II UK 76/14, LEX nr 1777882), w którym SN przyjął, że przepis art. 11 ust. 2 ustawy z 24.05.1989 r. nie pozwala na doliczenie do okresu zatrudnienia w warunkach szczególnych wymienionych w nim okresów (por. wyroki SN z 15 lutego 2012 r., I UK 239/11, OSNP 2013/1-2/19 oraz z 9 lutego 2016 r., II UK 254/15, OSNP 2017/8/102).

Okres pozostawania bez pracy, o którym mowa w przepisie art. 11 ust. 2 ustawy z 24.05.1989 r., nie może zostać uwzględniony także przy obliczaniu podstawy wymiaru świadczenia emerytalnego (wyrok SA w Katowicach z 22 lutego 2007 r., III AUa 2808/05, LEX nr 229727). Ustalenie podstawy wymiaru emerytury (art. 15 ustawy o emeryturach i rentach z FUS) ściśle wiąże się z faktyczną podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Nie można ustalić podstawy wymiaru świadczenia z okresu, który został wprawdzie uznany za składkowy, ale w którym ubezpieczony nie uzyskiwał wynagrodzenia za pracę. W wyroku z 15 lutego 2012 r. (I UK 239/11, OSNP 2013/1-2/19) SN podkreślił, że przepis art. 11 ust. 2 ustawy z 24.05.1989 r. nie uprawnia do uwzględnienia przy ustalaniu podstawy wymiaru emerytury wynagrodzenia za okres, w którym ubezpieczony nie wykonywał zatrudnienia ze względu na ukrywanie się z powodów politycznych.

Zatrudnienie w warunkach szczególnych, które obejmuje okresy, w jakich praca w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze jest wykonywana stale i w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym na danym stanowisku pracy, uzasadnia prawo do świadczeń (§ 2 ust. 1 rozporządzenia z 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze). Prawo do świadczenia emerytalnego w obniżonym wieku w związku z wykonywaniem pracy w szczególnych warunkach, wynikające z art. 32 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, przysługuje jedynie tym pracownikom, którzy świadczyli pracę o znacznej szkodliwości dla zdrowia oraz o znacznym stopniu uciążliwości lub wymagającej wysokiej sprawności psychofizycznej ze względu na bezpieczeństwo własne lub otoczenia (art. 32 ust. 2 tej ustawy). Ponadto z istoty tych regulacji jednoznacznie wynika, że emerytura w obniżonym wieku przysługuje tylko tym osobom, które rzeczywiście świadczyły pracę w takich warunkach. Niedopuszczalna jest więc interpretacja rozszerzająca, zgodnie z którą osobom, które co prawda nie pracowały w warunkach szczególnych jednakże na mocy odpowiednich przepisów zalicza się im określone okresy do ogólnego stażu pracy w danym zakładzie, korzystając ze szczególnego ustawowego przywileju zagwarantowanego dla tych, którzy faktycznie wykonywali pracę w warunkach szczególnych (wyrok SN z 12 sierpnia 2009 r., II UK 391/08, LEX nr 1341673). Sąd Najwyższy za okres pracy w warunkach szczególnych nie zaliczył okresu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z uwagi na pełnienie funkcji związkowej (wyrok SN 5 marca 2015 r., III UK 131/14, OSNP 2016/11/144). Ponadto okres urlopu wychowawczego nie może być zaliczony do stażu

w warunkach szczególnych. W razie przerwy w wykonywaniu pracy pracownik nie jest przecież narażony na uciążliwość związane z warunkami lub charakterem pracy. Okres ten nie wpływa na szybszą utratę zdolności pracownika do zarobkowania (wyrok SN z 23 kwietnia 2013 r., I UK 561/12, LEX nr 1324260).

Mając na uwadze powyższe ustalenia, należy stwierdzić, że okres pozostawania bez pracy z powodu zwolnienia z pracy w związku z represjami politycznymi jest okresem składkowym, mimo iż w tym okresie nie było obowiązku uiszczenia składek na ubezpieczenie społeczne. Dlatego też okres ten jest wliczany do „powszechnego” stażu ubezpieczeniowego. Natomiast uzyskanie prawa do świadczeń w związku z wykonywaniem pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze wymaga ustalenia, że staż ubezpieczeniowy powinien być uzyskany w wymienionych warunkach. Wykładnia literalna art. 11 ust. 2 ustawy z 24.05.1989 r. pozwala na zaliczenie okresu pozostawania bez pracy do stażu ubezpieczeniowego, co prowadzi także do wniosku, że okres ten może być wzięty pod uwagę również do stażu ubezpieczeniowego po-

Dr hab. Wioletta Witoszko, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa Uniwersytetu w Białymstoku. Koordynator Centrum Praktyk Sądowych na Wydziale Prawa Uniwersytetu w Białymstoku. Jest mediatorem sądowym w sprawach pracowniczych. Jej praca dydaktyczna oraz zainteresowania naukowe poza głównym obszarem badawczym dotyczącym prawa pracy obejmują także zatrudnienie funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych, ubezpieczenia społeczne, w tym w szczególności ubezpieczenie wypadkowe. Autorka monografii: *Jednorazowe odszkodowanie z ubezpieczenia wypadkowego*, Warszawa 2010, *Ochrona trwałości zatrudnienia funkcjonariuszy służb mundurowych oraz żołnierzy zawodowych*, Białystok 2019 oraz współautorka monografii *Odpowiedzialność w prawie pracy*, Białystok 2018.

trzebnego do uzyskania świadczeń z tytułu pracy w warunkach szczególnych lub o szczególnym charakterze. Dla wyjaśnienia tych wątpliwości *de lege ferenda* należy postulować, aby ustawodawca wyraźnie określił, czy omawiany okres pozostawania bez pracy może być zaliczony do stażu ubezpieczeniowego uzyskanego ze względu na pracę w szczególnych warunkach pracy lub o szczególnym charakterze. W obecnym stanie prawnym nadal bowiem pozostają wątpliwości. Mając na uwadze wyjątkowe okoliczności, które doprowadziły do zwolnienia pracownika w związku z represjami, okres przerwania wykonywania zatrudnienia w szczególnych warunkach powinien być uwzględniony jako staż ubezpieczeniowy do pracy w warunkach szczególnych.

Reasumując, należy stwierdzić, że do ogólnych uprawnień pracowniczych nie zalicza się prawa do świadczenia emerytalnego w obniżonym wieku, gdyż uprawnienie to jest ściśle związane ze spełnieniem szczególnej ustawowej przesłanki, jaką jest rzeczywiste świadczenie pracy w warunkach szczególnych wykonywanej stale i w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dr hab. Wioletta Witoszko, Assistant Professor at the Chair of Labour Law of the Faculty of Law at the University of Białystok, Coordinator at the Center of Judicial Practices at the Faculty of Law of the University of Białystok. Is a court mediator in employment matters. Beside labour law, her didactic work and research interests concern the employment of uniformed service officers, social insurance, in particular, accident insurance. The author of monographs: *Jednorazowe odszkodowanie z ubezpieczenia wypadkowego (One-time compensation from accident insurance)*, Warszawa 2010, *Ochrona trwałości zatrudnienia funkcjonariuszy służb mundurowych oraz żołnierzy zawodowych (Protection of employment durability of uniform service officers and professional soldiers)*, Białystok 2019, and, as the co-author, *Odpowiedzialność w prawie pracy (Liability in labour law)*, Białystok 2018.

Księgarnia internetowa Polskiego Wydawnictwa Ekonomicznego
zaprasza na zakupy z **rabatem 15%**

www.pwe.com.pl

