

Wojciech Maciejko: Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 20 października 2006 r., sygn. akt I OSK 566/06

Przepis art. 37k ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz. U. z 2003 r. Nr 58, poz. 514 z późn. zm.) wymagał posiadania 6-miesięcznego okresu zatrudnienia przed rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Okres 6 miesięcy nie może być utożsamiany z sumą, krótszych niż 6 miesięcy, okresów zatrudnienia, choćby praca tego samego rodzaju była wykonywana w tym samym zakładzie pracy i na tym samym stanowisku pracy. Zmiana organizacyjna pracodawcy polegająca na jego przekształceniu ze spółki akcyjnej w spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością oznacza, że stosunek pracy nawiązany z tym drugim podmiotem jest innym stosunkiem pracy; staż pracowniczy w nowym podmiocie wynoszący mniej niż 6 miesięcy, uniemożliwia nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Naczelny Sąd Administracyjny, po rozpoznaniu w dniu 20 października 2006 r., na rozprawie, w Izbie Ogólnoadministracyjnej skargi kasacyjnej Wojewody Podkarpackiego od wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Rzeszowie z dnia 21 grudnia 2005 r. sygn. akt II SA/Rz 937/04, w sprawie ze skargi Marii O. na decyzję Wojewody Podkarpackiego z dnia 23 września 2004 r. w przedmiocie odmowy przyznania świadczenia przedemerytalnego – uchylił zaskarżony wyrok i oddalił skargę, a ponadto odstąpił od zasądzenia na rzecz Wojewody Podkarpackiego zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Z uzasadnienia:

Wojewódzki Sąd Administracyjny w Rzeszowie wyrokiem z dnia 21 grudnia 2005 r. sygn. akt II SA/Rz 937/04, uchylił decyzję Woje-

wody Podkarpackiego z dnia 23 września 2004 r., nr (...) i poprzedzającą ją decyzję Starosty Powiatu Łańcuckiego z dnia 18.08.2004 r., nr (...) oraz stwierdził, że zaskarżona decyzja nie podlega wykonaniu do czasu uprawomocnienia się wyroku. W uzasadnieniu wyroku zawarto następujące ustalenia faktyczne i ich ocenę prawną. Wojewoda Podkarpacki decyzją z dnia 23 września 2004 r., nr (...) utrzymał w mocy decyzję Starosty Powiatu Łańcuckiego z dnia 18 sierpnia 2004 r. nr (...) w sprawie odmowy przyznania Marii O. prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu swej decyzji organ odwoławczy wskazał, że decyzja Starosty Powiatu Łańcuckiego odmawiająca przyznania Marii O. świadczenia przedemerytalnego jest zgodna z przepisami prawa i z tego względu odwołanie nie mogło być uwzględnione. W szczególności organ podkreślił, że Maria O. nie może mieć ustalonego prawa do świadczenia przedemerytalnego, bowiem nie spełnia określonych prawem warunków. Jednym z nich jest co najmniej 6-miesięczny okres zatrudnienia u pracodawcy przed rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy. Maria O. przepracowała w C. Sp. z o.o. tylko 4 miesiące i 29 dni. Wcześniejsze zatrudnienie w R. S.A. nie może być zaliczone do ogólnego okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 37k ust. 1 pkt 2 ustawy z 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz. U. z 2003 r. Nr 58, poz. 514 ze zm.), gdyż było to zatrudnienie u innego pracodawcy, a to nie pozwala ustalić prawa do świadczenia przedemerytalnego. Wojewoda Podkarpacki wyraźnie podkreślił w uzasadnieniu decyzji, że odwołująca się pracowała u różnych pracodawców, a jej zwolnienie przed nabyciem prawa do świadczenia przedemerytalnego nie pozwala ustalić 6-miesięcznego okresu zatrudnienia przez zsumowanie okresów pracy w R. S.A. i C. Sp. z o.o. w Rzeszowie. W ocenie organu, niemożność łączenia obu okresów zatrudnienia wynika stąd, że odwołująca była zatrudniona u innych pracodawców, co w świetle treści wypisu z rejestru nie budzi żadnej wątpliwości. Ta okoliczność przesądziła o utrzymaniu w mocy odmownej decyzji Starosty Powiatu Łańcuckiego. W skardze do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Rzeszowie Maria O. podniosła, że od dnia 1 lipca 2003 r., gdy podjęła pracę w R. S.A. w charakterze sprzedawcy pracowała na tym stanowisku do chwili zwolnienia

jej dnia 6 grudnia 2003 r., jak i po powrocie w dniu 3 lutego 2004 r. Obie umowy zawierała z tym samym pracownikiem – prezesem R. S.A. Grzegorzem Sz. Zdaniem skarżącej w jej sytuacji nic się nie zmieniło, gdyż zakładem kierował ten sam Zarząd, a ona podlegała tym samym osobom kierującym. Zmiana formy organizacyjnej podmiotu, który ją zatrudniał nie może być główną przyczyną negatywnej decyzji, bo zmiany formalne w strukturze pracodawcy nie mogą być niekorzystne dla pracowników. Z tych powodów skarżąca wniosła o ponowne rozpatrzenie jej sprawy.

W odpowiedzi na skargę Wojewoda Podkarpacki wniósł o oddalenie skargi powołując argumentację, jak w uzasadnieniu własnej decyzji.

Po rozpoznaniu skargi, Wojewódzki Sąd Administracyjny w Rzeszowie stwierdził, że decyzja Wojewody Podkarpackiego i poprzedzająca ją decyzja Starosty Powiatu Łańcuckiego naruszają przepisy prawa. Naruszenie polega na błędnej wykładni art. 37k ust. 1 pkt 2 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, w myśl którego organy przyjęły, że skarżąca nie spełnia warunku 6. miesięcy zatrudnienia w tym samym zakładzie pracy. Głównym argumentem podniesionym przez organy zatrudnienia na rzecz nieprzyznania Marii O. prawa do świadczenia przedemerytalnego było stwierdzenie, że skarżąca przepracowała w C. Sp. z o.o. zaledwie 4 miesiące i 29 dni. Ten okres pracy, nie spełniając warunku z art. 37k ust. 1 pkt 2 ustawy o zatrudnieniu, nie dawał podstawy do ustalenia takiego świadczenia. Sąd pierwszej instancji nie zaaprobował takiej wykładni wskazanego przepisu i stwierdził, że dokonana jest ona *contra legem*, gdyż opiera się nie tylko na literalnym brzmieniu przepisu, ale i na założeniach, których wykładany przepis nie zawiera. Przede wszystkim przyjmuje, że pojawienie się dwóch podmiotów, u których była zatrudniona skarżąca wyklucza możliwość ustalenia świadczenia przedemerytalnego. Sąd argumentując na rzecz odmiennego stanowiska stwierdził, że art. 37k ust. 1 pkt 2 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu posługuje się pojęciem zatrudnienia osoby ubiegającej się o świadczenie w zakładzie pracy, przy czym ustawa wymaga, aby zatrudnienie trwało przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy. Zatem dla ustalenia warunku określonego przez ustawę przy ubieganiu się o świadczenie

przedemerytalne istotne jest to, czy dla wnioskodawcy ubiegającego się o to świadczenie, da się ustalić 6-miesięczny okres zatrudnienia w zakładzie pracy do dnia rozwiązania z nim stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy.

W istocie problem w takich sytuacjach sprowadza się do odpowiedzi na pytanie, czy 6-miesięczny okres zatrudnienia ma być traktowany jako czas od ostatniego zatrudnienia do zwolnienia, czy też chodzi w ogóle o okres 6 miesięcy przepracowanych w danym zakładzie pracy, nawet w sytuacji, gdy w świadczeniu pracy pojawiły się przerwy, ale cały okres pracy w danym zakładzie pracy jest dłuższy niż 6 miesięcy.

Stawiając w ten sposób spór o rozumienie treści art. 37k ust. 1 pkt 2 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu Sąd zauważył, że ustawa nie wprowadza obowiązku ciągłości pracy w okresie 6 miesięcy przed zwolnieniem pracownika. Zdaniem Sądu jest tak dlatego, że w żadnym miejscu tej regulacji nie zdefiniowano sposobu liczenia okresu zatrudnienia. Art. 37k ust. 1 pkt 2 powołanej ustawy nie posługuje się pojęciami, które miałyby wskazywać na ciągłość w liczeniu okresu zatrudnienia. Przepis ustawy posługuje się ogólnie sformułowanym pojęciem „przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy” i nie dokonuje dalszej konkretyzacji sposobu liczenia tego okresu. Istnienie takiego przepisu nie daje podstaw do jego zawężającej wykładni. Zatem art. 37k ust. 1 pkt 2 ustawy nie może być interpretowany tylko w sposób jednostronny, polegający na przyjęciu, że zatrudnienie osoby ubiegającej się o świadczenie przedemerytalne musi być okresem nie krótszym niż 6 miesięcy po sobie następujących. W ocenie Sądu inaczej należy traktować przypadki, gdy osoba ubiegająca się o świadczenie przedemerytalne pracuje w tym samym zakładzie pracy, nawet gdy pojawiają się w jej pracy przerwy, ale łącznie świadczy pracę przez okres co najmniej 6 miesięcy. Wyróżnienie takiego przypadku i odmienne traktowanie jest skutkiem tego, że art. 37k ust. 1 pkt 2 ustawy opiera się nie na czasie zatrudnienia, a nie na miejscu zatrudnienia, przyjmując, że prawo do świadczenia przedemerytalnego ma ten, kto był zatrudniony do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w tymże zakładzie przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy. Okres pracy jest istotny w tym sensie, że

każdy kto przepracował 6 miesięcy (kolejnych) w tym samym zakładzie pracy, niemal automatycznie zwalnia organ od wykazywania, że był to ten sam zakład pracy.

Inaczej ta sytuacja wygląda, gdy ostatni przed zwolnieniem okres zatrudnienia był krótszy niż 6 miesięcy. Wówczas organ musi wykazać, że wnioskodawca wykonywał pracę w innym zakładzie pracy, bo wtedy nie spełnia wymogu z art. 37k ust. 1 pkt 2 ustawy. Tylko ten sposób rozumienia dyspozycji wskazanego przepisu prowadzi do możliwych do akceptacji skutków, polegających na przyjęciu, że uprawnienie do świadczenia przedemerytalnego ma ta osoba, która przepracowała w tym samym zakładzie pracy kilka, kilkanaście czy kilkadziesiąt lat, została zwolniona i po tym fakcie znowu w tym zakładzie podjęła pracę i do dnia rozwiązania stosunku pracy, o którym mowa w art. 37k ust. 1 pkt 2 ustawy przepracowała mniej niż 6 miesięcy. Ponadto Sąd podniósł, iż w przedmiotowej sprawie odmowa przyznania świadczenia nastąpiła również z tego powodu, że zdaniem organów zatrudnienia skarżąca nie spełniła warunku zatrudnienia w tym samym zakładzie pracy. Organy stwierdziły, że Maria O. pierwotnie pozostawała w stosunku pracy z innym pracodawcą (R. S.A. oraz C. Sp. z o.o.). Twierdzenia organów są poprawne, bo rzeczywiście jest to dwóch różnych pracodawców, z tym tylko, że organy nie zauważają treści art. 37k ust. 1 pkt 2 ustawy, który nie posługuje się pojęciem pracodawcy tylko zakładu pracy. Rozróżnienie to jest o tyle istotne, że zakład pracy to narzędzie, którym posługuje się pracodawca realizując swoje cele gospodarcze. Rzeczą oczywistą jest, że pojęcia te nie mogą być utożsamiane, a na pewno zakład pracy jako zorganizowana struktura materialno-funkcjonalna nie musi się zmieniać, nawet gdy zmienia się jego właściciel, a więc przedsiębiorca. W praktyce jest tak zawsze wtedy, gdy następuje przejęcie zakładu pracy, albo w inny prawem dopuszczony sposób zakład pracy jest przekazywany przedsiębiorcy, np. wskutek podziału, łączenia, wydzielenia. Wskazane przekształcenia przedsiębiorcy zawsze wiązać się mogą z zakładem pracy, jednak to nie jest powód do uznania, że zakład pracy w rozumieniu prawa przestaje istnieć. Z tego powodu odwołanie się przez organy orzekające do pojęcia pracodawcy jest chybione, tym bardziej że ustawodawca w ustawie z dnia 30 kwietnia 2004 r.

o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. Nr 120, poz. 1252) wyraźnie w art. 2 ust. 1 pkt 1 wskazuje na pracodawcę, a w art. 2 ust. 1 pkt 2 – na zakład pracy. Zatem nawet odesłanie do tej ustawy, która obecnie reguluje objętą skargą problematykę wyraźnie wskazuje, że jeżeli ustawodawca chce wiązać skutki prawne z pojęciem pracodawcy to wyraźnie to czyni. W ustawie o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, w art. 37k ust. 1 pkt 2, takiego odesłania nie ma.

Od powyższego wyroku Wojewoda Podkarpacki wniósł skargę kasacyjną do Naczelnego Sądu Administracyjnego. W ramach podstaw kasacyjnych zarzucił: 1) naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię przepisu art. 37k ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu polegającą na przyjęciu, że przepis ten nie posługuje się pojęciami, które miałyby wskazywać na ciągłość 6-miesięcznego okresu zatrudnienia przed zwolnieniem pracownika z przyczyn dotyczących zakładu pracy, a także 2) naruszenie prawa materialnego poprzez błędną interpretację art. 37k ust. 1 pkt 2 powołanej ustawy, polegającą na przyjęciu, że do spełnienia przesłanek wymaganych do nabycia świadczenia przedemerytalnego istotne jest wykazanie zatrudnienia w tym samym zakładzie pracy rozumianym jako zorganizowana struktura materialno-funkcjonalna, a nie u tego samego pracodawcy.

Naczelny Sąd Administracyjny zważył, co następuje:

Zdaniem autora skargi kasacyjnej do 6-miesięcznego okresu zatrudnienia, o jakim mowa w art. 37k ust. 1 pkt 2 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, nie można, jak uczynił to Sąd I instancji, zaliczać innych, przypadających wcześniej okresów zatrudnienia u tego samego pracodawcy. W przekonaniu Wojewody Podkarpackiego użyte w art. 37k ust. 1 pkt 2 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu sformułowanie „do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w którym była (osoba, o której mowa w art. 37k ust. 1 ustawy) zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy”, należy rozumieć w ten sposób, że ww. okres zatrudnienia musi ustać w wyniku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy.

W ocenie Naczelnego Sądu Administracyjnego zarzut dokonania przez Wojewódzki Sąd Administracyjny w Rzeszowie błędnej wykładni art. 37k ust. 1 pkt 2 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu jest uzasadniony. Stosownie do powołanego przepisu, świadczenie przedemerytalne przysługuje z zastrzeżeniem ust. 9, osobie spełniającej określone w ustawie warunki do uzyskania statusu bezrobotnego i prawa do zasiłku jeżeli do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 50 lat kobieta i 55 lat mężczyzna oraz osiągnęła okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn. Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 20a ww. ustawy, jeżeli mowa jest o przyczynach dotyczących zakładu pracy, oznacza to rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, w przypadku rozwiązania stosunku pracy z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników.

Pojęcie pracodawcy określone zostało natomiast w pkt 17 art. 2 ust. 1 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu. W myśl tego przepisu, pracodawca to jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Z zestawienia powołanych przepisów wynika, że użyte w art. 37k ust. 1 pkt 2 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu sformułowanie „do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego, z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy” oznacza przyczyny określone w art. 2 ust. 1 pkt 20a cyt. ustawy, z powodu których doszło do rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę, u którego ta osoba była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy. Chodzi zatem o sytuację, w której stosunek pracy nawiązany w określonej dacie został rozwiązany przez pracodawcę z przyczyn dotyczących zakładu pracy z pracownikiem, który pozostawał w tym stosunku pracy przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy. W rozpoznawanej sprawie warunek ten nie został spełniony, bowiem skar-

żąca w stosunku pracy, który został rozwiązany z przyczyn jej niedotyczących, pozostawała krócej niż 6 miesięcy. Wykładnia art. 37k ust. 1 pkt 2 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, zgodnie z którą możliwe jest sumowanie okresów zatrudnienia u tego samego pracodawcy, w ramach różnych stosunków pracy, które zostały rozwiązane z różnych przyczyn, pozostaje w sprzeczności z zasadami wykładni językowej i celowościowej. W ramach tej pierwszej, co najmniej 6-miesięczny okres zatrudnienia musi dotyczyć konkretnego stosunku pracy, który został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Z kolei celem regulacji określonej w art. 37k ust. 1 ustawy, jest zagwarantowanie środków utrzymania osobom, które utraciły zatrudnienie na krótko przed uzyskaniem prawa do świadczeń emerytalnych lub z przyczyn niezależnych od siebie (przyczyny dotyczące zakładu pracy, niewypłacalność pracodawcy). Chodzi więc tutaj o zabezpieczenie przez państwo interesów osób, które z przyczyn ich niedotyczących, nie mogą kontynuować zatrudnienia do momentu uzyskania prawa do świadczeń emerytalnych. Z tych względów dla przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego istotnego znaczenia nabiera przyczyna rozwiązania stosunku pracy, przy czym nie może ona dotyczyć pracownika. W świetle powyższego dopuszczenie przez Sąd I instancji możliwości zsumowania okresów zatrudnienia pracownika, w ramach różnych stosunków pracy, w tym rozwiązanych z innych przyczyn niż określone w art. 37k ust. 1 pkt 2 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, nie znajduje uzasadnienia.

Glosa

I

Głosowanym wyrokiem, Naczelny Sąd Administracyjny (dalej: NSA), uchylił uwzględniający skargę wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Rzeszowie (dalej: WSA), oddalając równocześnie skargę na decyzję Wojewody Podkarpackiego odmawiającą przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego. Orzekające w sprawie organy, odmówiły skarżącej przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego, stwierdzając, że nie został spełniony jeden z wa-

runków określonych w art. 37k ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu¹, polegający na legitymowaniu się 6-miesięcznym okresem zatrudnienia poprzedzającym rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Skarżąca przepracowała wieloletni okres zatrudnienia w przedsiębiorstwie R. S.A. Została zwolniona, a następnie – po przekształceniu pracodawcy w C. Sp. z o.o. – ponownie zatrudniono ją na dotychczasowym stanowisku pracy, przydzielając ten sam zakres obowiązków pracowniczych. Na podstawie nowego stosunku pracy przepracowała niespełna 5 miesięcy, po czym spotkała się z rozwiązaniem i tego stosunku, tym razem z przyczyn dotyczących pracodawcy. Poza sporem w rozpoznawanej sprawie było, że okres zatrudnienia skarżącej w C. Sp. z o.o., był krótszy niż 6 miesięcy, a także to, że skarżąca posiadała znacznie przekraczający 6 miesięcy, okres zatrudnienia w tym samym zakładzie pracy; przed i po przekształceniu, jakiemu uległ – dysponujący tym zakładem – pracodawca. Wynik rozpoznawanej sprawy zależał od wykładni art. 37k ust. 1 pkt 2 u.z.p., zgodnie z którym świadczenie przedemerytalne przysługiwało osobie (kobiecie), która do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 50 lat oraz osiągnęła okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat.

II

Spór dotyczył techniki liczenia okresu 6 miesięcy pozostawania w stosunku pracy, przed rozwiązaniem takiego stosunku z przyczyn dotyczących zakładu pracy. W szczególności rozstrzygnąć należało, czy okres 6 miesięcy zatrudnienia, o jakim mowa w przytoczonym przepisie, jest terminem, który nadaje się do obliczania poprzez sumowanie terminów krótszych, czy też stanowi tę odmianę terminu, która nieodłącznie wiąże się z ciągłością upływu czasu wyznaczonego dwoma datami kalendarzowymi. Wniosek o jednolitym temporalnym charakterze terminu 6-miesięcznego, dyskwalifikowałby skarżącą jako osobę uprawnioną do świadczenia przedemerytalnego, gdyż przerwa

¹ Dz. U. z 2003 r. Nr 58, poz. 514 z późn. zm.; dalej: u.z.p.

w zatrudnieniu stanowiłaby negatywną przesłankę uzyskania takiego prawa. Wynik wykładni polegający na dopuszczeniu sumowania terminów odpowiadających krótszym niż 6 miesięcy okresom wykonywania pracy, nakazywałby dalsze badanie, czy zmiana organizacyjna pracodawcy (przekształcenie C. S.A. w R. Sp. z o.o.), oraz kontynuacja zatrudnienia w zakładzie pracy należącym do innego pracodawcy, są równoznaczne z „zatrudnieniem w zakładzie pracy”, z którego nastąpiło zwolnienie z przyczyn dotyczących tego zakładu.

Przepis art. 37k ust. 1 pkt 2 u.z.p. w swojej pierwotnej postaci nie zawierał wymogu pozostawania w zatrudnieniu przez okres co najmniej 6 miesięcy. Warunek ten został dodany z dniem 1 stycznia 2002 r. przez art. 3 pkt 14 lit. a *tiret* drugie ustawy z dnia 17 grudnia 2001 r. o zmianie ustawy o gospodarowaniu nieruchomościami rolnymi Skarbu Państwa, ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, ustawy o zakazie stosowania wyrobów zawierających azbest, ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego oraz ustawy o ułatwieniu zatrudnienia absolwentom szkół².

III

NSA pobłdził twierdząc, że okres 6 miesięcy, o którym mowa w art. 37k ust. 1 pkt 2 u.z.p. nie podlega ani podziałom na okresy krótsze, ani też sumowaniu tego rodzaju jego składników. Jakkolwiek nie wyrażono żadnego argumentu przemawiającego za normatywną podstawą takich ustaleń, NSA potraktował okres 6-miesięcy, jako termin materialnego prawa administracyjnego, tzn. jako okres czasu stanowiący przesłankę, z którą przepis prawa administracyjnego wiąże skutek w postaci nabycia publicznoprawnego zamiennika wynagrodzenia za pracę. Zupełnie pominięto fakt, że nieodłączną cechą publicznych świadczeń z zakresu przeciwdziałania bezrobociu, jest uzależnienie ich nabycia od zdarzeń prawnych następujących w reżimie prawa pracy. Tego rodzaju składnikiem prawa do świadczenia przedemerytalnego jest okres 6-miesięcznego zatrudnienia poprzedzającego zwol-

² Dz. U. Nr 154, poz. 1793.

nienie z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Zawarte w art. 37k ust. 1 pkt 2 u.z.p. sformułowanie „... była zatrudniona...”, jest normatywnym zdefiniowanym w art. 2 ust. 1 pkt 25 u.z.p., gdzie przez zatrudnienie ustawodawca nakazał rozumieć wszystko to, co polega na wykonywaniu pracy w związku z nawiązaniem stosunku pracy. W tym punkcie urywa się administracyjnoprawna płaszczyzna badania warunków nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, a wszelkie konsekwencje normatywne, orzekające organy zatrudnienia winny badać posługując się rozwiązaniami właściwymi prywatnoprawnym regulacjom dotyczącym stosunku pracy. Z tych względów okres 6-miesięcy zatrudnienia, o jakim mowa w art. 37k ust. 1 pkt 2 u.z.p. jest terminem materialnego prawa pracy. Przepisy prawa pracy przewidują zasadę sumowania terminów materialnego prawa pracy, jeżeli okres częściowy zatrudnienia nie jest dość wystarczający do wywołania skutku prawnego. Zasada ta wynika z art. 300 Kodeksu pracy w zw. z art. 114 Kodeksu cywilnego. Zgodnie z tymi przepisami, jeżeli termin jest oznaczony z miesiącami, a ciągłość nie jest wymagana, miesiąc liczy się za dni trzydzieści. To, czy ciągłość terminu materialnego prawa pracy „jest wymagana”, musi więc wynikać wprost z przepisu prawa. Jeżeli przepis prawa w wyraźny sposób takiego wymogu nie formułuje, zasadą jest sumowanie terminów ilustrujących czas pozostawania w stosunku pracy³.

IV

Prawdziwe jest stwierdzenie, że na gruncie art. 37k ust. 1 pkt 2 u.z.p. zatrudnienie w wymiarze 6 miesięcy musi być w całości zrealizowane przed zwolnieniem dokonany z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Sformułowania „w całości” nie należy przy tym utożsamiać z nakazem uzyskania okresu jednoskładnikowego, ale z zakazem jego uzupełniania po dokonany z przyczyn dotyczących zakładu

³ W zakresie ustalania przez organ zatrudnienia zdarzeń prawnych związanych z wpływem przepisu materialnego prawa pracy, patrz szerzej: W. Maciejko, *Nieprawidłowości w ustalaniu okresu zasiłkowego dla bezrobotnych*, „Służba Pracownika” 2004, nr 10, s. 23-25.

pracy zwolnieniu⁴. Tak sformułowana konkluzja dopuszczała sumowanie kolejnych okresów zatrudnienia realizowanego w tym samym zakładzie pracy, pod warunkiem, że wszystkie te okresy wykonywania pracy na podstawie stosunku pracy wyprzedzały akt rozwiązania stosunku z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Ten warunek w rozpoznawanej przez NSA sprawie został spełniony. NSA obowiązany był zatem, w ramach kontroli zarzutu naruszenia przez WSA prawa materialnego poprzez jego błędną wykładnię, przystąpić do oceny, czy wszystkie podlegające sumowaniu okresy zatrudnienia, składające się na termin 6-miesięczny, czyniły zadość „zatrudnieniu w zakładzie pracy”, w którym pracowała skarżąca do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

V

Jako błędny należy uznać, zaprezentowany przez NSA, sposób odczytania treści przepisu art. 37k ust. 1 pkt 2 u.z.p., w tej części, w jakiej odnosi się on do oceny logicznego związku pomiędzy „rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy” a pozostawaniem w „zatrudnieniu w zakładzie pracy”. Poprawne z sensie językowym zdanie możliwe jest do sformułowania tylko wówczas, gdy analizowany związek sprowadzimy do tego, że w tym samym zakładzie pracy powinno mieć miejsce i zatrudnienie trwające 6 miesięcy, i zwolnienie z przyczyn nie dotyczących pracownika. Innego, doniosłego prawnie, związku pomiędzy tymi dwoma zdarzeniami prawnymi nie ma. Z naruszeniem prawa NSA doszukał się związku polegającego na tym, że stosunek pracy rozwiązywany z przyczyn dotyczących zakładu pracy powinien trwać przez okres 6 miesięcy. Błędnie więc „pozostawanie w stosunku pracy” utożsamione zostało z „zatrudnieniem”. Gdyby tak w istocie było, to zdanie zbudowane ze zwrotów zawartych w art. 37k ust. 1 pkt 2 u.z.p. brzmiałoby: <<świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie (...), jeżeli do dnia rozwiązania *stosunku pracy* (...), w którym była zatrudniona przez okres wynoszący co najmniej 6 miesięcy, ukończyła co najmniej

⁴ W. Maciejko, *Świadczenia przedemerytalne. Komentarz*, Warszawa 2006, C.H. Beck, s. 61, 62, 89 i 90.

50 lat (...) >>. Nie są wymagane nadzwyczajne zabiegi interpretacyjne, aby stwierdzić, że nie może być mowy o żadnym „stosunku pracy, w którym osoba była zatrudniona”. Nie można być zatrudnionym „w” jakimkolwiek stosunku pracy, ale co najwyżej „na podstawie”, albo „w ramach” stosunku pracy. To tymi zwrotami językowymi wyraża się związek, którego – pomimo wszelkich przeciwności logicznych – dopatrywał się NSA⁵.

Zupełnie pominięto natomiast sformułowanie, które WSA uznał za pierwszorzędne dla oceny skutków prawnych w rozpoznawanej sprawie. Nie można postawić żadnego zarzutu z punktu widzenia logiki i spójności semantycznej, zdaniu językowemu, które z pierwszeństwem wynika z art. 37k ust. 1 pkt 2 u.z.p. Jasnym wówczas się staje, że sformułowanie „w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy” nie odnosi się do wyrazów „stosunku pracy”, ale wyłącznie do wyrazów „zakładu pracy”. Wówczas znaczenie analizowanego przepisu jest następujące: <<świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie (...), jeżeli do dnia rozwiązania stosunku pracy (...) z przyczyn dotyczących *zakładu pracy, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy*, ukończyła do najmniej 50 lat (...) >>.

Termin materialnego prawa pracy, nazwany przez art. 37k ust. 1 pkt 2 u.z.p. „6-miesięcznym okresem zatrudnienia” został ukonstytuowany jako czasowy wymóg wykonywania pracy w tym samym zakładzie pracy, nie zaś jako czasowy wymóg trwania ostatniego stosunku pracy, w ramach którego doszło do zwolnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy. „Wykonywanie pracy” czyniące zadość warunkowi 6-miesięcy, może następować także periodycznie, na podstawie wielu kolejnych stosunków pracy, skoro żaden przepis prawa, o którym mowa w art. 300 Kodeksu pracy w zw. z art. 114 Kodeksu cywilnego, nie przewidział w tym wypadku ciągłości.

Z przedstawionych powodów, rolą NSA było dokonanie ostatniego już w badanej sprawie ustalenia, mającego wpływ na wynik postępowania kasacyjnego. Powinien przejść mianowicie do zbadania, czy

⁵ Por. termin „na podstawie stosunku pracy” zawarty w art. 22 § 1¹ Kodeksu pracy, powtórzony – nieprzypadkowo – w art. 2 ust. 1 pkt 25 u.z.p.

w przypadku skarżącej wystąpił warunek wykonywania pracy przez okres dający w sumie 6 miesięcy, w tym samym „zakładzie pracy”. Skarżąca nawiązując z C. Sp. z o.o., nowy stosunek pracy, na podstawie umowy o pracę, została wyznaczona na stanowisko pracy w tej samej jednostce organizacyjnej, w której poprzednio pracowała na podstawie umowy o pracę, zawartej z R. S.A. Umowa przewidywała dla skarżącej to samo stanowisko pracy oraz ten sam rodzaj świadczonej pracy. Co więcej, reprezentantem pracodawcy była ta sama osoba fizyczna (prezes zarządu spółki), który w związku z przekształceniem podmiotu, przestał być prezesem znoszonej, a został prezesem tworzonej spółki. Pracodawca legitymujący się firmą C. Sp. z o.o., przejął usługowe i produkcyjne jednostki organizacyjne (zakłady pracy) przekształcanego pracodawcy, R. S.A. Zmiany podmiotowe po stronie pracodawcy sprowadzały się do sfery jej kapitału oraz oznaczenia widniejącego w Krajowym Rejestrze Sądowym. Zakład pracy, w którym zatrudniona była skarżąca nie doznał żadnych modyfikacji organizacyjnych. Nie zmieniono stanowiska pracy skarżącej, nie zmieniono też technologii ani zakresu działalności usługowej lub produkcyjnej przedsiębiorstwa. Struktura i władztwo organizacyjne, pomimo objęcia zakładu przez nową spółkę, pozostały niewzruszone. Właściwie zatem WSA ocenił w uchylonym wyroku, że skoro przepis art. 37k ust. 1 pkt 2 u.z.p. nakazuje wykonywanie pracy w tym samym „zakładzie pracy”, to nie można od skarżącej wymagać aby legitymowała się umową o pracę z tym samym, co poprzednio, pracodawcą. Gdyby taki zamiar przyświecał ustawodawcy, to posłużyłby się z pewnością konstrukcją określoną w art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych⁶, gdzie wymaga się właśnie 6-miesięcznego „zatrudnienia u pracodawcy”, nie zaś 6-miesięcznego „zatrudnienia w zakładzie pracy”⁷.

VI

Posługując się terminem „zakład pracy”, ustawodawca przesądził, że warunki przysługiwania świadczenia przedemerytalnego leżą

⁶ Dz. U. Nr 120, poz. 1252.

⁷ Podobnie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

w sferze organizacji pracy, nie zaś w sferze podmiotowości prawnej pracodawcy władającego zakładem. Organy orzekające w sprawie świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 37k ust. 1 pkt 2 u.z.p., badając stabilność organizacyjną zakładu pracy, powinny wniknąć w ramach postępowania wyjaśniającego w strukturę organizacyjną jednostki usługowo-produkcyjnej, wyposażonej w nieruchomości, maszyny, narzędzia, akty kierownictwa zakładowego, zakresy czynności pracowników i narzuconą hierarchię stanowisk pracy. Od stopnia natężenia tych wyznaczników stabilności danej jednostki organizacyjnej zależy czy każdy z dni zaliczonych do 6-miesięcznego okresu zatrudnienia, pracownik spędził podlegając władztwu kierowniczemu pracodawcy w tym samym, czy też w innym zakładzie pracy. Status prawny pracodawcy obejmującego władztwo nad usługowo-produkcyjną jednostką organizacyjną (zakładem pracy w znaczeniu art. 23¹ Kodeksu pracy), w tym także jego przekształcenie i wiążąca się z nim zmiana firmy, nie należą do zdarzeń prawnych wywierających wpływ na prawo do świadczenia przedemerytalnego w znaczeniu art. 37k ust. 1 pkt 2 u.z.p.