

**Likwidacja stanowiska pracy pracownika tymczasowego - wyrok SN****Michał Zakrzewski, [radca prawny Poznań](#), Rödl & Partner****Szczególne okoliczności mogą uzasadniać nabycie przez pracownika tymczasowego prawa do świadczenia przedemerytalnego w przypadku likwidacji stanowiska pracy u pracodawcy użytkownika.****Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku I UK 68/16 z 31 stycznia 2017 r.**

Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił powódce przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego. Po wygaśnięciu umowy o pracę na czas określony, którą świadczyła w okresie od 18 lutego 2008 r. do 31 stycznia 2011 r. w przedsiębiorstwie „P” B. S.A. (dalej: pracodawca użytkownik) przyjęto ją, tym razem jako pracownika tymczasowego. Stanowisko, miejsce pracy, warunki i wynagrodzenie pozostały bez zmian. Po dwóch latach agencja pracy tymczasowej (dalej: agencja) umowę wypowiedziała. Nastąpiło to z przyczyn ekonomicznych dotyczących przedsiębiorstwa. Jako podstawę wypowiedzenia agencja wskazała ustawę o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Przesłanka w niej przewidziana nie została jednak spełniona ponieważ, jak zauważył sąd, ostatnim pracodawcą powódki była agencja. Przytoczył art. 6 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, zgodnie z którym w odniesieniu do tej kategorii pracowników nie stosuje się przepisów wspomnianej ustawy. Dla sądu sporne okazało się to, czy doszło do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Uznał, że dla prawa do świadczenia przedemerytalnego bez znaczenia miał fakt dalszego wykonywania pracy na rzecz poprzedniego pracodawcy na tych samych warunkach, skoro nie były to podmioty tożsame, a pracodawcą była agencja.

Wyrok został zaskarżony, w następstwie czego sąd apelacyjny ustalił prawo powódki. Za stosunek pracy, o którym mowa w ustawie o świadczeniach przedemerytalnych, sąd uznał także stosunek zatrudnienia pracownika tymczasowego. Decydującą rolę odegrał ten sam zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym. Ustawa bowiem kładzie nacisk na zatrudnienie w zakładzie zwalniającym pracowników z określonych przyczyn, a nie u konkretnego pracodawcy. W tej sytuacji, likwidacja stanowiska odnosiła się zatem do przyczyn rozwiązania stosunku pracy dotyczących zakładu. Sąd zwrócił uwagę, że zasadniczo rozwiązanie umowy o pracę tymczasową nie może nastąpić z powodu usunięcia stanowiska, jednak tutaj, ze względu na specyficzne okoliczności, było inaczej.

Ze skargą kasacyjną, oddaloną po rozpoznaniu sprawy przez Sąd Najwyższy zwrócił się ZUS. W ocenie SN, w typowym przypadku nie powstałyby wątpliwości co do spełnienia przesłanki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, odnoszącej się do przyczyny rozwiązania umowy o pracę. W sprawie chodzi jednak o przypadek nietypowy z uwagi na likwidację miejsca pracy u pracodawcy użytkownika i status pracownika tymczasowego. Rozstrzygające znaczenie dla sprawy ma niewątpliwie art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia. Stanowi on m.in., że przyczyną dotyczącą zakładu jest rozwiązanie stosunku pracy z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych. Zdaniem Sądu Najwyższego, w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy likwidacja stanowiska pracy w rozumieniu tego przepisu odnosi się również do pracodawcy użytkownika. Wnioskodawczyni pracowała wcześniej na tym samym stanowisku jako pracownik, a następnie pracownik tymczasowy. Sąd zaakcentował przy tym, iż dopuszczenie możliwości odnoszenia przyczyn rozwiązania stosunku pracy także do pracodawcy użytkownika może prowadzić do nadużyć w zakresie nabywania prawa do świadczenia przedemerytalnego. W każdym przypadku konieczne jest więc uwzględnienie całokształtu okoliczności danej sprawy.

**KOMENTARZ EKSPERTA****Michał Zakrzewski, radca prawny w poznańskim biurze Rödl & Partner**

Komentowany wyrok jest kolejną odsłoną różnicy w pojmowaniu zakładu pracy w sensie podmiotowym i przedmiotowym, w tym przypadku na tle ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Z orzeczenia wybrzmiewa konkluzja, że w przypadku likwidacji stanowiska pracy pracownika tymczasowego zakład pracy, rozumiany

przedmiotowo, może być w określonych okolicznościach faktycznych tożsamy z pracodawcą użytkownikiem. Na wstępie należy zauważyć, iż na gruncie regulacji ustawy o świadczeniach emerytalnych mamy do czynienia z dwojakim rozumieniem zakładu pracy. Podczas gdy art. 2 ust. 1 pkt 1 cyt. ustawy posługuje się pojęciem „pracodawcy”, pkt 2 operuje zwrotem „zakład pracy”. Ta różnica w terminologii nie może być przypadkowa. Już na podstawie ustawy zmieniającej Kodeks pracy z 2 lutego 1996 r. pojęcie „zakładu pracy” zastąpiono pojęciem „pracodawcy”. Uwzględnia je również ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zaś „pracodawcę” i „zakład pracy” rozróżnia ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia, do której odwołuje się wprost ustawa o świadczeniach przedemerytalnych. W tym kontekście, realizując postulat spójności prawa, nie może budzić wątpliwości, iż art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia, zawierający ustawową definicję „przyczyn dotyczących zakładu pracy”, odnosi się do jego przedmiotowego rozumienia. W konsekwencji, zatrudnienie na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych oznacza zatrudnienie w zakładzie pracy w znaczeniu przedmiotowym, a nie podmiotowym. Ponieważ w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy pracodawca faktyczny i agencja zatrudniały pracownika w tym samym zakładzie pracy w znaczeniu przedmiotowym, i w tym też zakładzie dane stanowisko zostało zlikwidowane, zmaterializowało się uprawnienie do świadczenia przedemerytalnego dla pracownika tymczasowego.

Źródło: <https://www.rp.pl/Kadry/303159967-Likwidacja-stanowiska-pracy-pracownika-tymczasowego---wyrok-SN.html>