

Sygn. akt III AUa 273/16

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 23 czerwca 2016 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Michał Bober
Sędziowie:	SSA Barbara Mazur (spr.) SSA Iwona Krzczowska - Lasoń
Protokolant:	stażysta Katarzyna Kręska

po rozpoznaniu w dniu 23 czerwca 2016 r. w Gdańsku

sprawy J. Ż.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

o prawo do świadczenia przedemerytalnego

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 1 grudnia 2015 r.,  
sygn. akt VII U 1248/15

oddala apelację.

SSA Barbara Mazur SSA Michał Bober SSA Iwona Krzczowska - Lasoń

Sygn. akt III AUa 273/16

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 28 maja 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił skarżącemu prawa do świadczenia przedemerytalnego z powodu niespełnienia wymaganych prawem przesłanek.

Odwołanie od powyższej decyzji wywiódł ubezpieczony, podkreślając, że wydana przez pozwany organ rentowy decyzja nie jest zgodna ze stanem faktycznym, wynikającym z zapisu znajdującego się na wypowiedzeniu umowy o pracę.

W odpowiedzi na odwołanie pozwany organ rentowy wniósł o jego oddalenie podtrzymując argumentację zaprezentowaną w treści zaskarżonej decyzji.

Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 1 grudnia 2015 r. zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał wnioskodawcy J. Ż. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 19 maja 2015 r.

Sąd Okręgowy orzekał w oparciu o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne.

Ubezpieczony J. Ż., urodzony w dniu (...), w dniu 18 maja 2015 r. złożył w organie rentowym wnioski o świadczenie przedemerytalne.

Wnioskodawca udowodnił 43 lata i 19 dni ogólnego stażu ubezpieczeniowego, a w dniu 21 grudnia 2011 r. ukończył wymagany przepisami prawa wiek 60 lat.

Począwszy od dnia 01 września 2014 r. skarżący jest zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w T., od 01 września 2014 r. do 30 kwietnia 2015 r. pobierał zasiłek dla bezrobotnych. W tym okresie tj. od dnia 01 września 2014 r. skarżący nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia oraz innej pracy zarobkowej, zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Decyzją z dnia 28 maja 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił skarżącemu prawa do świadczenia przedemerytalnego z powodu niespełniania wymaganych prawem przesłanek. Jednocześnie organ rentowy informacyjnie nadmienił, że ostatni pracodawca skarżącego (...) S. A. przy rozwiązywaniu z ubezpieczonym stosunku pracy powinien oprócz odpowiedniego artykułu kodeksu pracy podać odpowiedni artykuł ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy z pracownikami z przyczyn nie dotyczących pracowników. Ponadto pozwany podkreślił, że do stażu pracy nie uwzględniono okresu zatrudnienia skarżącego od 01 stycznia 2010 r.

do 31 sierpnia 2014 r. z uwagi na fakt, że pracodawca nie odprowadzał składek na ubezpieczenie społeczne w Polsce.

W okresie od 07 marca 2005 r. do 31 sierpnia 2014 r. wnioskodawca był zatrudniony w przedsiębiorstwie (...) S. A. i wykonywał pracę kafarzysty-spawacza.

W wystawionym przez pracodawcę w dniu 02 września 2014 świadectwie pracy wskazano, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania przez pracodawcę z zachowaniem okresu wypowiedzenia zgodnie z § 52 c) czeskiego kodeksu pracy.

W dokumencie wypowiadającym ubezpieczonemu stosunek pracy pracodawca wyjaśnił, że w związku z mniejszą ilością zamówień jest zmuszony do zmniejszenia stanu pracowników i wprowadzenia zmian organizacyjnych, z czego wynika, że skarżący stał się dla pracodawcy pracownikiem zbędnym. Pracodawca nadmienił przy tym, że nie ma możliwości zatrudnić dalej wnioskodawcy zgodnie z zawartą z nim umową o pracę.

Za okres od 01 stycznia 2010 r. do 31 sierpnia 2014 r. za skarżącego nie zostały odprowadzone składki na ubezpieczenie społeczne w Polsce.

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach sprawy, w tym w aktach rentowych pozwanego. Nie były one kwestionowane przez żadną ze stron postępowania co do ich prawdziwości i rzetelności. Sąd również nie znalazł podstaw do podważenia jej wiarygodności z urzędu.

Przechodząc do rozważań merytorycznych Sąd Okręgowy przytoczył, iż zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2013 poz. 170 j.t. ze zm.), dalej: ustawa przedemerytalna, prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która:

- do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u której była zatrudniona

lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 56 lat - kobieta oraz 61 lat - mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn

- do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, ze zm.), zwanej dalej "ustawą o promocji zatrudnienia", w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn.

W myśl ustępu 3 wskazanego przepisu, świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust. 1 po upływie co najmniej 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w ustawie o promocji zatrudnienia, jeżeli osoba ta spełnia łącznie następujące warunki:

1. nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna;

2. w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych;

3. złoży wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych. W szczególnie uzasadnionych przypadkach Zakład Ubezpieczeń Społecznych, na wniosek osoby zainteresowanej, może przywrócić termin złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3 pkt 3.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 ppkt a)-c) ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. nr 69 poz. 415 j.t. ze zm.) rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oznacza:

- a) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego 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 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.), w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników,

- b) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych,

- c) wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w przypadku śmierci pracodawcy lub gdy odrębne przepisy przewidują wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w wyniku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i niezaproponowania przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy.

Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności podkreślił, że z uwagi na oświadczenie pracodawcy zawarte na wręczonym ubezpieczonemu dokumencie w przedmiocie wypowiedzenia mu umowy o pracę nie pozostawia najmniejszych

wątpliwości, iż złożone skarżącemu przez (...) S. A. nastąpiło z analogicznych przyczyn jak te, które zostały wymienione w art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2009 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - bowiem na skutek zmniejszenia ilości zamówień w zakładzie pracy nie istnieje zapotrzebowanie na świadczoną przez wnioskodawcę pracę.

Kwestią nie budzącą wątpliwości, jak wskazał Sąd I instancji, jest także to, że ubezpieczony legitymuje się w Polsce stażem ubezpieczeniowym który wynosi 43 lata i 19 dni.

Przedmiot sporu w przedmiotowej sprawie ogniskował się wokół ustalenia, czy zatrudnienie w przedsiębiorstwie czeskim i rozwiązanie stosunku pracy z powołaniem się na przepisy czeskiego kodeksu pracy daje podstawę do żądania prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Pozostałe przesłanki nabycia dochodzonego świadczenia nie stanowiły przedmiotu sporu pomiędzy stronami.

Sąd Okręgowy przypomniał, że na mocy postanowień Traktatu akcesyjnego Polska stała się z dniem 01 maja 2004 r. członkiem Unii Europejskiej i stroną traktatów stanowiących podstawę Unii. W związku z członkostwem w Unii Europejskiej dokonywana przez sądy kontrola stosowania prawa obejmuje również kontrolę pod względem zgodności z prawem wspólnotowym, które od dnia 01 maja 2004 r. stało się częścią obowiązującego w Polsce porządku prawnego, a także z aktami normatywnymi wydanymi przez organy Unii Europejskiej w randze Rozporządzenia.

Od dnia 01 maja 2010 r. w Polsce obowiązuje Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady NT 883/04 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Rozporządzenie – jak podkreślił sąd I instancji - stosuje się do całego ustawodawstwa dotyczącego zabezpieczeń społecznych, a więc także do świadczeń przedemerytalnych.

Z preambuły do rozporządzenia nr 883/04 wynika, że : „niezbędne jest ujęcie w zakresie niniejszego rozporządzenia ustawowych systemów przedemerytalnych i zagwarantowanie w ten sposób zarówno równego traktowania i możliwości eksportowania świadczeń przedemerytalnych, jak i przyznawania zainteresowanej osobie świadczeń rodzinnych”.

W ocenie Sądu Okręgowego cytowany powyżej art. 5 ma zastosowanie do spornego w sprawie zdarzenia.

Zgodnie z art. 5 rozporządzenia parlamentu Europejskiego i Rady WE nr 883//2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego zatytułowanego „Równe traktowanie”: równe traktowanie świadczeń, dochodów, okoliczności lub zdarzeń, o ile niniejsze rozporządzenie nie stanowi inaczej, oraz w świetle specjalnych wprowadzonych przepisów wykonawczych, zastosowanie mają następujące przepisy:

a) w przypadkach, w których na podstawie ustawodawstwa właściwego Państwa Członkowskiego, otrzymywanie świadczeń z zabezpieczenia społecznego i inny dochód ma pewne skutki prawne, odpowiednie przepisy tego ustawodawstwa mają zastosowanie także do otrzymywanych świadczeń równoważnych nabytych na podstawie prawodawstwa innego Państwa Członkowskiego lub dochodów osiągniętych w innym Państwie Członkowskim;

b) w przypadkach, w których na podstawie ustawodawstwa właściwego Państwa Członkowskiego, zaistnieniu pewnych okoliczności lub zdarzeń przypisywane są określone skutki prawne, to Państwo Członkowskie uwzględnia podobne okoliczności lub zdarzenia zaistniałe w każdym Państwie Członkowskiego tak jak gdyby miały one miejsce na jego własnym terytorium.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy uznał, że przywołany powyżej art. 5 rozporządzenia znajduje zastosowanie na gruncie poddanej pod rozwałę Sądu sprawy – tj. do sytuacji, w której doszło do rozwiązania ze skarżącym stosunku pracy z przyczyn leżących wyłącznie po stronie czeskiego pracodawcy.

Sąd Okręgowy powołał się na wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 15 kwietnia 2015 r. (sygn. akt III AUa 518/14), w którym wskazano, że prawo polskie nie może być tłumaczone w taki sposób, który prowadziłby do stawiania w gorszej sytuacji obywatela polskiego tylko z tego powodu, że skorzystał ze swobody przemieszczania i podjęcia pracy w jednym z państw Unii Europejskiej. Przepisy prawa polskiego regulujące przesłanki nabycia świadczenia przedemerytalnego nie zawierają zastrzeżenia, że odnoszą się jedynie do okresów zatrudnienia i przyczyn jego zakończenia odbytych na terenie Polski. Przeciwnie, z odesłania w zakresie rozumienia przyczyn rozwiązania stosunku pracy do ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy można wyprowadzić wniosek, że chodzi o zatrudnienie również poza granicami Polski, skoro ustawa ta w art. 1 ust. 3 stanowi, że ma zastosowanie do obywateli polskich poszukujących i podejmujących zatrudnienie lub inną pracę zarobkową na terenie Rzeczypospolitej Polskiej oraz za granicą u pracodawców zagranicznych.

Tenże Sąd wyjaśnił również, że odesłanie zawarte w art. 2 ust. 1 pkt 29 tej ustawy powoduje, że przesłanka – przyczyna dotycząca zakładu pracy – winna być rozumiana m. in. jako rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami z przyczyn nie dotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami kodeksu pracy z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników. Jednak, ani w tej przyczynie dotyczącej zakładu pracy, ani w pozostałych wskazanych w podpunktach od b do d art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy wyżej cytowanej nie wskazano, że przyczyny te mogą dotyczyć tylko polskich pracowników i że niemożliwe jest wykazywanie tych przyczyn, gdy do rozwiązania stosunku pracy doszło u pracodawcy na terenie państw Unii Europejskiej.

Mając na uwadze powyższe, zważywszy, że treść wystawionego przez ostatniego zatrudniającego wnioskodawcę pracodawcę świadectwa pracy nie budziło najmniejszych wątpliwości Sądu I instancji, że rozwiązanie z ubezpieczonym stosunku pracy nastąpiło z przyczyn od niego niezależnych, leżących wyłącznie po stronie pracodawcy, związanych z brakiem istnienia dalszego zapotrzebowania na świadczoną przez wnioskodawcę pracę.

Sąd Okręgowy uznał zatem, że skarżący spełnił ostatnią przesłankę niezbędną do przyznania mu prawa do dochodzonego przez niego świadczenia.

Z uwagi na powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. w związku z cytowanymi wyżej przepisami zmienił zaskarżoną decyzję organu rentowego i przyznał wnioskodawcy prawo świadczenia przedemerytalnego od dnia 19 maja 2015 r. – tj. od dnia następującego po dniu, w którym skarżący złożył w organie rentowym wniosek o przedmiotowe świadczenie.

Apelację od wyroku wywiódł pozwany organ rentowy, zarzucając naruszenie prawa materialnego, a mianowicie przepisu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych w związku z art. 2 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy poprzez przyjęcie, że wnioskodawca spełnia ustawowe przesłanki uzasadniające przyznanie mu prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 poczynając od dnia następnego po dniu złożenia wniosku, a w szczególności: przez przyjęcie iż stosunek pracy wnioskodawcy ustał

z powodu upadłości pracodawcy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, co uzasadnia przyznanie ubezpieczonemu prawa do świadczenia przedemerytalnego, jak również naruszenie art. 5 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 poprzez błędne jego zastosowanie i przyjęcie, że upadłość zagranicznego pracodawcy U. (...) z siedzibą w I. M. jest przyczyną rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jak również naruszenie prawa procesowego tj. art. 233 k.p.c. polegającego na braku wszechstronnego rozważenia materiału, co doprowadziło do sprzecznych istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego

Wskazując na te zarzuty, pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie odwołania skarżącego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I Instancji.

Zdaniem organu rentowego ubezpieczony nie spełnia przesłanek ustawowych uzasadniających przyznanie mu prawa do świadczenia przedemerytalnego wynikających z treści art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30.04.2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych.

Prawo do świadczenia przedemerytalnego, zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30.04.2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 60 lat - mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn.

Pozwany podniósł, iż zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej świadczenia przedemerytalne są obecnie objęte unijną koordynacją systemów zabezpieczenia społecznego w zakresie wskazanym w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady ( WE ) nr 883/2004, tj. wyłącznie w zakresie eksportu świadczeń i przyznawania prawa do świadczeń rodzinnych i zdrowotnych. Do świadczeń przedemerytalnych nie stosuje się natomiast przepisów art. 5 rozporządzenia 883/2004 dotyczących równego traktowania świadczeń, dochodów, okoliczności i zdarzeń. Oznacza to, że brak jest podstaw prawnych do przyjęcia, że rozwiązanie stosunku pracy za granicą w państwie członkowskim Unii Europejskiej nastąpiło z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - nawet w przypadku, gdy rozwiązanie tego stosunku pracy za granicą w państwie członkowskim Unii Europejskiej nastąpiło z analogicznych przyczyn wymienionych w tej ustawie.

W wywiedzionej odpowiedzi na apelację ubezpieczony błędnie przyjął, że apelacja ZUS stanowi niekorzystne dla niego rozstrzygnięcie Sądu II instancji. Na rozprawie apelacyjnej wnioskodawca sprecyzował, że wnosi o oddalenie apelacji.

### ***Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:***

Apelacja pozwanego organu rentowego okazała się nieuzasadniona.

Należy stwierdzić, że Sąd Okręgowy w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, zaś w swych ustaleniach

i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z przepisu art. 233 k.p.c., nie popełnił on też błędów w rozumowaniu w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej, albowiem prawidłowo zinterpretował i zastosował odpowiednie przepisy prawa.

Zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, co doprowadziło do sprzecznych istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego

w sprawie materiału dowodowego, jest całkowicie chybiony. Organ rentowy nie wskazał zresztą w uzasadnieniu apelacji, w czym upatruje naruszenia wskazanej normy. Stwierdzenie naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. może mieć zaś miejsce tylko wówczas, gdy strona apelująca wykaże uchybienie przez sąd pierwszej instancji podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca. Pomimo stwierdzenia, że Sąd I instancji dokonał ustaleń sprzecznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, zarzut nie został w żaden sposób skonkretyzowany przez stronę pozwaną. Przyjąć przy tym należy, że odwołanie się w petitum apelacji do upadłości zagranicznego pracodawcy T. z siedzibą wI. (...) stanowi omyłkę, albowiem w uzasadnieniu organ prawidłowo już wskazuje na rozwiązanie stosunku pracy z czeskim pracodawcą (...) S.A.

Wobec powyższego Sąd Apelacyjny zaakceptował w całości ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, traktując je jak własne, nie widząc w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNP 1999, nr 24, poz. 776).

Sąd odwoławczy w pełni podziela także ocenę prawną, jakiej dokonał Sąd pierwszej instancji, uznając ją za wyczerpującą, a tym samym nie ma potrzeby powtarzać w całości trafnego wyводу prawnego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2006 r., IV CK 380/05, LEX nr 179977; z dnia 16 lutego 2005 r., IV CK 526/04, LEX nr 177281).

Błędne są zarzuty apelacji odnoszące się do naruszenia prawa materialnego.

Sąd Apelacyjny wskazuje, że kwestionowana w rozpoznawanej sprawie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych wykładnia przepisów prawa materialnego dokonana przez Sąd

I instancji jest prawidłowa, a co więcej podzielana zarówno przez inne składy orzekające tutejszego Sądu, jak i przez inne Sądy Apelacyjne. W zbliżonym stanie faktycznym analogiczne poglądy prawne wyraził Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z 19 września 2013 r., III AUa 264/13 (Lex nr 1381465) oraz Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku

z dnia 15 kwietnia 2015 r., III AUa 518/14 (LEX nr 1749585), jak również Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 26 października 2015 r. (III AUa 805/15, LEX nr 184221).

Sąd I instancji prawidłowo zastosował przepis art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2013 r. poz. 170 ze zm.).

Z materiału dowodowego wynika, że ubezpieczony spełnił przesłankę nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, określoną w ww. przepisie, jak też wszystkie pozostałe przesłanki warunkujące przyznanie świadczenia przedemerytalnego. Stąd też Sąd Okręgowy trafnie zastosował ww. normę prawa materialnego w kontekście okoliczności faktycznych sprawy.

Nie znajduje uzasadnienia stanowisko organu rentowego, wg którego świadczenia przedemerytalne są objęte unijną koordynacją systemów zabezpieczenia społecznego wyłącznie w zakresie eksportu świadczeń i przyznawania prawa do świadczeń rodzinnych i zdrowotnych.

Za pozbawiony podstaw należy uznać również drugi z zarzutów apelacji, wg którego do świadczeń przedemerytalnych nie ma zastosowania art. 5 ww. rozporządzenia.

Jak zauważył Sąd Apelacyjny w Gdańsku w ww. wyroku z dnia 26 października 2015 r. żadna norma prawna nie wyłącza zastosowania art. 5 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 do świadczeń przedemerytalnych. Także apelujący nie wskazał takiej normy prawnej, ani nie poparł swojej argumentacji żadnymi przepisami prawa czy stosownym orzecznictwem sądowym w tym przedmiocie. Co więcej, zachodzi sprzeczność w powyższym stanowisku organu rentowego. Organ rentowy z jednej bowiem strony przyjmuje, iż "świadczenia przedemerytalne są obecnie objęte unijną koordynacją systemów zabezpieczenia społecznego w zakresie wskazanym w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004, tj. wyłącznie w zakresie eksportu świadczeń" (który to zakres reguluje właśnie art. 5 tegoż rozporządzenia), z drugiej zaś strony organ rentowy wskazuje, że "art. 5 ww. rozporządzenia nie ma zastosowania do świadczeń przedemerytalnych". Należy stwierdzić, że art. 5 lit. b rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego ma zastosowanie do spornego w sprawie zdarzenia,

tj. do rozwiązania z ubezpieczonym stosunku pracy z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych leżących po stronie pracodawcy. Zgodnie z powołanym przepisem, w przypadkach, w których na podstawie ustawodawstwa właściwego Państwa Członkowskiego, zaistnieniu pewnych okoliczności lub zdarzeń przypisywane są określone skutki prawne, to Państwo Członkowskie uwzględnia podobne okoliczności lub zdarzenia zaistniałe w każdym Państwie Członkowskim tak, jakby miały one miejsce na jego własnym terytorium. Ubezpieczony był zatrudniony na terytorium Republiki Czeskiej, zaś stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę z przyczyn dotyczących pracodawcy, tj. z powodu braku dalszego zapotrzebowania na pracę wnioskodawcy, co z kolei miało swoje podstawy w sytuacji ekonomicznej czeskiego pracodawcy, zmuszonego do wprowadzenia zmian organizacyjnych i zmniejszenia stanu zatrudnienia.

Zasadna jest argumentacja Sądu I instancji, zgodnie z którą przesłanki nabycia świadczenia przedemerytalnego ujęte w art. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych nie zawierają zastrzeżenia, jakoby odnosiły się one tylko i wyłącznie do okresów zatrudnienia

i przyczyn jego zakończenia odbytych na terenie Polski. Z odesłania w zakresie rozumienia przyczyn rozwiązania stosunku pracy do ustawy o promocji zatrudnienia można wyprowadzić wnioski, że chodzi o zatrudnienie również poza granicami Polski, skoro ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wyraźnie dotyczy polskich pracowników wykonujących prace poza granicami kraju, w którym (odesłaniu) zostało zadeklarowane, że ma ona zastosowanie do obywateli polskich poszukujących i podejmujących zatrudnienie lub inną pracę zarobkową na terytorium RP oraz zatrudnienie lub inną pracę zarobkową za granicą u pracodawców zagranicznych. Powyższe wynika z dyspozycji art. 1 ust. 3 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zgodnie z którą ustawa ta ma zastosowanie do obywateli polskich poszukujących i podejmujących zatrudnienie lub inną pracę zarobkową na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz zatrudnienie lub inną pracę zarobkową za granicą u pracodawców zagranicznych.

Nie sposób zaakceptować wykładni art. 2 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych negującej zasadę swobodnego przepływu pracowników przez odniesienie przesłanki nabycia tego świadczenia w postaci przyczyny rozwiązania stosunku pracy tylko u pracodawców polskich (tak: Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 15 kwietnia 2015 r., III AUa 518/14, LEX nr 1749585).

Wobec powyższego, nieuprawnione jest stanowisko organu rentowego, iż przesłanka przyznania ubezpieczonemu świadczenia przedemerytalnego w postaci rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy byłaby spełniona tylko wówczas, gdyby do rozwiązania stosunku pracy doszło u polskiego pracodawcy. Skoro odwołujący się, będący obywatelem Polski, wykazał, że wykonywał pracę na terenie Unii Europejskiej (w Republice Czeskiej) oraz że rozwiązanie stosunku pracy z czeskim pracodawcą nastąpiło z przyczyn leżących po stronie tego pracodawcy z uwagi na likwidację stanowiska pracy, u podłoża której leżały przyczyny ekonomiczne, uzasadniona jest ocena Sądu Okręgowego, wg której ubezpieczony



spełnia także ostatnią przesłankę nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, o której mowa w dyspozycji art. 2 ust. 1 pkt 29 ppkt b) ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. przesłankę rozwiązania stosunku pracy z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych.

Z tych względów należało uznać, iż Sąd Okręgowy prawidłowo przyjął, że pracodawca czeski rozwiązał z ubezpieczonym stosunek pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz, że znajduje zastosowanie art. 5 lit. b rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, a co za tym idzie - ubezpieczonemu przysługuje prawo do świadczenia przedemerytalnego.

Z powyższych względów Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. apelację oddalił, jak w sentencji.

SSA Michał Bober SSA Barbara Mazur SSA Iwona Krzeczowska - Lasoń