

Sygn. akt III AUa 347/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 lipca 2016 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Bożena Grubba
Sędziowie:	SSA Barbara Mazur (spr.) SSA Iwona Krzeczowska - Lasoń
Protokolant:	stażysta Sylwia Gruba

po rozpoznaniu w dniu 6 lipca 2016 r. w Gdańsku

sprawy A. R.

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 26 listopada 2015 r., sygn. akt VII U 1130/15

zmienia zaskarżony wyrok i oddala odwołanie.

SSA Barbara Mazur SSA Bożena Grubba SSA Iwona Krzeczowska - Lasoń

Sygn. akt III AUa 347/16

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 7 maja 2015 r. pozwany odmówił wnioskodawczyni prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Odwołanie od powyższej decyzji wywiodła ubezpieczona, wnosząc o przyznanie jej prawa do żądanego świadczenia.

W odpowiedzi na odwołanie pozwany wniósł o jego oddalenie.

Wyrokiem z dnia 26 listopada 2015 r. Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał A. R. prawo do świadczenia przedemerytalnego począwszy od 23 kwietnia 2015 r. uzasadniając swoje stanowisko Sąd wskazał, że A. R., urodzona (...), w dniu 22 kwietnia 2015 r. złożyła w organie rentowym ponowny wniosek o prawo do świadczenia przedemerytalnego.

Uprzednio, decyzją z dnia 30 stycznia 2013 r. pozwany odmówił skarżącej prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W dniu (...) skarżąca ukończyła 55 lat. Ogólny staż ubezpieczeniowy wnioskodawczyni na dzień wydania decyzji z dnia 30 stycznia 2013 r. wyniósł 32 lata 11 miesięcy i 24 dni okresów składkowych i nieskładkowych, zaś na dzień wydania decyzji z dnia 7 maja 2015 r. - 33 lata, 11 miesięcy i 24 dni.

Zaskarżoną w toku niniejszego postępowania decyzją z dnia 7 maja 2015 r. organ rentowy odmówił wnioskodawczyni prawa do świadczenia przedemerytalnego z uwagi na fakt, że u pracodawcy (...) B. G. skarżąca była zatrudniona przez okres krótszy niż 6 miesięcy.

W okresie od 1 października 2013 r. do 16 czerwca 2014 r. ubezpieczona była zatrudniona w Zakładzie Budowlanym (...) prowadzonym przez P. B., zajmując stanowisko magazyniera. Stosunek pracy ustał z przyczyn nie dotyczących pracownika tj. z uwagi na likwidację pracodawcy - art. 41¹ § 1 k.p.

Następnie w okresie od 17 czerwca 2014 r. do 30 września 2014 r. ubezpieczona była zatrudniona w (...) na stanowisku magazyniera. Przedmiotowy stosunek pracy ustał na skutek rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn organizacyjnych – art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników

Wnioskodawczyni od dnia 6 października 2014 r. jest zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy z prawem do zasiłku od 6 października 2014 r. do 5 października 2015 r. Okres 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych minął w dniu 4 kwietnia 2015 r. Zaświadczenie z PUP skarżąca uzyskała w dniu 10 kwietnia 2015 r. i przedłożyła je w ZUS wraz z wnioskiem o przyznanie jej prawa do świadczenia przedemerytalnego w dniu 22 kwietnia 2015 r.

W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych wnioskodawczyni nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, wykonywania prac interwencyjnych lub robót publicznych, albo udziału w szkoleniu lub przygotowaniu zawodowym w miejscu pracy w rozumieniu art. 33 ust 4 pkt 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,

Mając na uwadze poczynione ustalenia faktyczne, przy uwzględnieniu treści art. 2 ust. 1 pkt 2, art. 2 ust. 3 oraz art. 2 ust. 1 pkt 29 ppkt a-c ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. 2013, 170 j.t.), Sąd uznał, że ubezpieczona ukończyła wymagany prawem wiek 55 lat, legitymuje się łącznie 33 latami 11 miesiącami i 24 dniami okresów składkowych i nieskładkowych oraz pobierała przez okres 6 miesięcy zasiłek dla bezrobotnych.

Przedmiot sporu koncentrował się wokół ustalenia, czy stosunek pracy, który został rozwiązany ze skarżącą na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, trwał przez okres co najmniej 6 miesięcy.

Badając niniejszą przesłankę Zakład Ubezpieczeń Społecznych wziął pod uwagę wyłącznie ostatni okres zatrudnienia skarżącej, tj. okres od 17 czerwca 2014 r. do 30 września 2014 r. w (...) prowadzonym przez S. B. na stanowisku magazyniera, który to okres faktycznie nie przekroczył 6 miesięcy. Jednakże, zdaniem Sądu z żadnego przepisu ustawy o świadczeniach przedemerytalnych nie wynika, aby o nabyciu prawa do tego świadczenia decydowało spełnienie przez ubezpieczonego przesłanek w określonym następstwie czasowym.

W wyroku z dnia 2 lipca 2013 r. o sygn. akt III UZP 2/13 (OSNP 2013/21-22/256) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych, określony w art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych nie musi przypadać bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn wymienionych w art. 2 ust. 1 tej ustawy. Z kolei w wyroku z dnia 23 maja 2012 r. o sygn. akt: I BU 15/11 (OSNP 2013/11-12/134) Sąd Najwyższy wskazał, że świadczenie przedemerytalne przysługuje pracownikowi, z którym stosunek pracy został rozwiązany z powodu likwidacji lub niewypłacalności pracodawcy, po upływie co najmniej 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych (art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, bez

potrzeby wykazywania nieprzerwanego (ciągłego) pobierania zasiłku dla bezrobotnych przez okres 6 miesięcy po rozwiązaniu „ostatniego” stosunku pracy.

Z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego wynika, że w okresie od 1 października 2013 r. do 16 czerwca 2014 r. ubezpieczona była zatrudniona w wymiarze przekraczającym 6 miesięcy w Zakładzie Budowlanym (...) prowadzonym przez P. B., a stosunek pracy ustał z przyczyn nie dotyczących pracownika tj. z uwagi na likwidację pracodawcy. W dacie ustania w/w stosunku pracy tj. w dniu 17 czerwca 2014 r. wnioskodawczyni legitymowała się wymaganym przepisami prawa ogólnym stażem ubezpieczeniowym przekraczającym trzydzieści lat, jak również miała ukończony wiek 55 lat. A skoro tak, to zasadnym było przyznanie jej prawa dożądanego świadczenia.

Ze względów wskazanych powyżej, Sąd na mocy art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję organu rentowego i przyznał ubezpieczonej prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 23 kwietnia 2015 (tj. od dnia następującego po dniu złożenia przez skarżącą w organie rentowym wniosku o dochodzone świadczenie - art. 7 ust. 1 ustawy).

Apelację od wyroku wywiódł pozwany zaskarżając go w całości i zarzucając mu naruszenie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych poprzez ustalenie, że ubezpieczona spełnia wszystkie warunki niezbędne do przyznania jej prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Wskazując na powyższe pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania, względnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwany wskazał, że z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, wynika, iż do rozwiązania stosunku pracy musi dojść z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w którym ubezpieczona była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy. A zatem jednym z warunków koniecznych do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego jest spełnienie warunku przebycia okresu zatrudnienia nie krótszego niż 6 miesięcy u ostatniego pracodawcy.

Ustawa o świadczeniach przedemerytalnych istotnie nie wymaga, aby 6-miesięczny okres zatrudnienia u ostatniego pracodawcy, był okresem nieprzerwanym. Tak więc warunek ten spełni także osoba, która bezpośrednio przed rozwiązaniem stosunku pracy była zatrudniona u tego pracodawcy np. przez okres 4 miesięcy poprzedzony 3 miesięcznym okresem urlopu bezpłatnego i 2-letnim zatrudnieniem. Natomiast nie można uznać, zdaniem organu rentowego, że został spełniony warunek 6-miesięcznego zatrudnienia u ostatniego pracodawcy w przypadku, gdy ostatni okres u tego pracodawcy wynosił 3 m-ce i 14 dni, a pozostałe miesiące zostały przebyte w ramach innego, wcześniejszego stosunku pracy.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego skutkowałą zmianą zaskarżonego wyroku i oddaleniem odwołania

Przedmiotem niniejszej sprawy było przyznanie wnioskodawczyni prawa do świadczenia emerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych.

W powyższym zakresie Sąd I instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny, jednak na jego podstawie poczynił błędne ustalenia prawne, co skutkowało naruszeniem przepisów prawa materialnego i niewłaściwą subsumcją ustaleń faktycznych pod odpowiednie dyspozycje przepisów prawa materialnego.

Zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych prawo do świadczenia przedemerytalnego 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 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.

Na mocy art. 2 ust. 3 powołanej ustawy, świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust. 1 po upływie, co najmniej 180 dni 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 180-dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Celem świadczenia przedemerytalnego, jako jednego ze środków zapobiegania bezrobociu, jest pomoc osobom, które w określonych okolicznościach utraciły zatrudnienie lub inne źródło utrzymania i - ze względu na wiek oraz odpowiednio długi staż ubezpieczeniowy - z jednej strony nie mają szans na kontynuowanie aktywności zawodowej na rynku pracy, a z drugiej strony w niedługim czasie będą mogły ubiegać się o emeryturę. Tożsame stanowisko we wskazanym zakresie zaprezentował Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 16 października 2013 r. (III AUa 1055/2013, LexPolonica nr 8055191), wskazując, że świadczenie przedemerytalne jest należnością wyjątkową w systemie ubezpieczeń społecznych. Jego funkcja ma charakter socjalny. Wyznaczana jest przez trudności w znalezieniu pracy (zatrudnienia) przez osobę, która znajduje się w wieku poprzedzającym nabycie prawa do emerytury. W tym kontekście należy postrzegać warunek posiadania relatywnie wysokiego okresu składkowego i nieskładkowego, a także konieczność pobierania przed nabyciem prawa, zasiłku dla bezrobotnych. Oznacza to, że po pierwsze, przepisy regulujące prawo do świadczenia przedemerytalnego nie mogą być interpretowane w sposób rozszerzający, a po drugie, że uprawnienie to warunkowane jest zachowaniem sekwencji czasowej.

Dla realizacji tego celu przepisy ustawy o świadczeniach przedemerytalnych ustanawiają wprost obowiązek spełnienia szeregu następujących po sobie warunków uprawniających do świadczenia przedemerytalnego. W pierwszym rzędzie osoba ubiegająca się o to świadczenie musi spełnić wymagania określone, między innymi, w art. 2 ust. 1 pkt 2, a mianowicie, po pierwsze - rozwiązania z nią stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, po drugie - zatrudnienia w tym zakładzie przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy i po trzecie - osiągnięcia najpóźniej do dnia rozwiązania tego stosunku pracy wymaganego stażu ubezpieczeniowego wynoszącego w przypadku mężczyzn 40 lat. Jednakże osoba, która spełnia warunki ustanowione w art. 2 ust. 1 pkt 2 nie nabywa prawa do świadczenia przedemerytalnego bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy, ale - stosownie do art. 2 ust. 3 ustawy, który jednoznacznie odnosi się do osoby określonej w ust. 1 - dopiero po upływie, co najmniej 6-miesięcznego okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych i tylko wówczas, gdy spełnia kolejne warunki wymienione w tym przepisie.

Przekładając powyższe rozważania prawne na grunt analizowanej sprawy wskazać należy, że z ubezpieczoną, legitymującą się łącznym stażem ubezpieczeniowym w wymiarze 33 lat 11 miesięcy i 24 dni, w dniu 30 września 2014 r. rozwiązany został stosunek pracy z (...) z przyczyn leżących po stronie pracodawcy - likwidacja stanowiska pracy z przyczyn organizacyjnych (art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników). W przedmiotowym stosunku pracy wnioskodawczyni pozostawała w okresie od 17 czerwca 2014 r. do 30 września 2014 r. (3 miesiące i 14 dni). Przed jego nawiązaniem - w okresie od 1 października 2013 r. do 16 czerwca 2014 r. (8 miesięcy i 16 dni) - A. R. była zatrudniona w Zakładzie Budowlanym (...), z którym stosunek pracy ustał z uwagi na likwidację pracodawcy, tj. na podstawie art. 41¹ § 1 k.p. Po ustaniu zatrudnienia w (...) ubezpieczona została zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy z prawem do zasiłku dla bezrobotnych, przyznanym jej na okres od 6 października 2014 r. do 5 października 2015 r. Okres 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych minął ubezpieczonej w dniu 4 kwietnia 2015 r., zaś w dniu 22 kwietnia 2015 r. A. R. złożyła w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych wnioski o przyznanie jej

prawa do świadczenia przedemerytalnego, który decyzją z dnia 7 maja 2015 r. został załatwiony odmownie, albowiem w ostatnim zakładzie pracy wnioskodawczyni była zatrudniona przez okres krótszy niż 6 miesięcy.

Stanowisko zaprezentowane przez pozwanego we wskazanej wyżej decyzji, w odpowiedzi na odwołanie, a następnie w wywidzionej apelacji uznać należy za prawidłowe, albowiem istotnie zatrudnienie poprzedzające zwolnienie, które uprawnia następnie do ubiegania się o prawo do świadczenia przedemerytalnego, stosownie do art. 2 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, powinno trwać nie krócej niż 6 miesięcy i w całości w tym okresie powinno być realizowane u pracodawcy, który dokonał zwolnienia (warunkiem uzyskania świadczenia przedemerytalnego jest uprzednie uzyskanie stażu pracowniczego w wymiarze co najmniej 6 miesięcy (zob. B. Czajka, K. Kalata, Świadczenia przedemerytalne, [w:] Pytania i odpowiedzi, Rzeczp. 2003, Nr 42, s. 4). Warunek ten ma na celu unikanie zawierania pomiędzy pracownikiem i pracodawcą nieformalnych porozumień, których treścią byłoby zawieranie krótkoterminowych umów o pracę w tym tylko celu, aby dokonać zwolnienia w trybie i na zasadach otwierających drogę do nabycia świadczenia przedemerytalnego (por. W. Maciejko, Świadczenia przedemerytalne, komentarz, Warszawa 2006 r.).

Wnioskodawczyni wskazanego wyżej warunku nie spełniła, albowiem zatrudnienie u ostatniego pracodawcy poprzedzające zwolnienie 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.), trwało jedynie 3 miesiące i 14 dni, tj. krócej niż 6 miesięcy.

Jak zauważył Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 16 października 2013 r. (III AUa 1055/2013, LexPolonica nr 8055191), warunki przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego muszą zostać spełnione kumulatywnie, a szczególnie istotne jest przy tym zachowanie sekwencji zdarzeń. Sąd Apelacyjny w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę nie ma żadnych wątpliwości co do tego, że wynikający z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych warunek zatrudnienia przez okres co najmniej 6 miesięcy przed rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy winien zostać zrealizowany w całości u ostatniego pracodawcy. Jeśli zatem wnioskodawczyni u ostatniego pracodawcy pozostawała w zatrudnieniu jedynie przez okres 3 miesiące i 14 dni, to tym samym zasadny jest zarzut pozwanego, że A. R. nie spełniła kumulatywnie wszystkich przesłanek niezbędnych do przyznania jej prawa do świadczenia przedemerytalnego, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 2 i ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych.

Z tych względów, Sąd Apelacyjny, podzielając stanowisko pozwanego zawarte w apelacji, na mocy art. 386 § 1 k.p.c., orzekł, jak w sentencji.

SSA Barbara Mazur SSA Bożena Grubba SSA Iwona Krzeczowska-Lasoń