

Sygn. akt III AUa 1200/20

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 17 grudnia 2020 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Grażyna Czyżak
Sędziowie:	SA Daria Stanek SA Maciej Piankowski

po rozpoznaniu w dniu 17 grudnia 2020 r. w Gdańsku

na posiedzeniu niejawnym

sprawy M. N.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych – Oddziałowi 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 15 czerwca 2020r., sygn. akt VII U 6416/19

oddala apelację.

SSA Daria Stanek SSA Grażyna Czyżak SSA Maciej Piankowski

Sygn. akt III AUa 1200/20

## UZASADNIENIE

Decyzją z 30 października 2019 r. pozwany Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. odmówił M. N. przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu wskazano, że ostatnie zatrudnienie wnioskodawczyni przed złożeniem wniosku o świadczenie przedemerytalne trwało krócej niż 6 miesięcy - ubezpieczona była bowiem zatrudniona od 1 października 2018 r. do 30 marca 2019 r.

Wnioskodawczyni M. N. w odwołaniu od powyższej decyzji domagała się jej zmiany wywodząc, że ostatni dzień zatrudnienia przypadał na niedzielę, kiedy to zakład nie pracuje - 31 marca 2019 r., składki na ubezpieczenia społeczne zaś były odprowadzane za cały marzec.

W odpowiedzi na odwołanie pozwany organ rentowy wniósł o jego oddalenie podtrzymując twierdzenia zawarte w motywach zaskarżonej decyzji. Dodatkowo powołano się na § 31 rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 października 2011 r.

w sprawie postępowania o świadczenia emerytalno – rentowe.

W piśmie z dnia 30 grudnia 2019 r. pełnomocnik ubezpieczonej wniósł o zmianę decyzji i przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego i przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka B. B.. W uzasadnieniu wskazano, iż rozwiązanie stosunku pracy z dniem 30 marca 2019 r. wynikało z faktu zastosowania 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia w stosunku do ubezpieczonej - w sytuacji złożenia wypowiedzenia w dniu 15 marca 2019 r. musiał on skończyć się w sobotę tj. 30 marca 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gdańsku Wydział VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 15 czerwca 2020 r. zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznał M. N. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 5 października 2019 r., sygn. akt VII U 6416/19.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny.

Wnioskodawczyni M. N. urodziła się (...)

4 października 2019 r. ubezpieczona złożyła wniosek o przyznanie jej prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Pozwany uznał odwołującą za udowodniony łącznie okres 36 lat, 4 miesięcy i 17 dni okresów składkowych i nieskładkowych.

Przed złożeniem wniosku o sporne świadczenie odwołująca była zatrudniona na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy w Usługi (...) w B. od 1 października 2019 r. do 30 marca 2019 r. na stanowisku sprzątaczką. 15 marca 2019 r. zostało jej wręczone wypowiedzenie, w którym wskazano, iż jego termin upływa dnia 30 marca 2019 r. z przyczyn ekonomicznych. W świadectwie pracy jakie otrzymała odnotowano, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na podstawie art. 30 § 1 pkt. 2 k.p. - za wypowiedzeniem warunków pracy przez pracodawcę.

W chwili ustania tego zatrudnienia wnioskodawczyni miała ukończone 55 lat.

Ubezpieczona od 3 kwietnia 2019 r. jest zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w W. i w okresie od 3 kwietnia 2019 r. do 30 września 2019 r. pobierała zasiłek dla bezrobotnych. W okresie 6-miesięcznego pobierania zasiłku nie otrzymała i nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

Przechodząc do rozważań prawnych Sąd I instancji wskazał, że przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było ustalenie, czy wnioskodawczyni spełnia przesłanki uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego. W tym zakresie Sąd Okręgowy powołał się na treść art. 2 ust. 1-3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych oraz art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, do której odsyłają przepisy ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych.

Sąd zaznaczył, że w sprawie poza sporem była okoliczność, iż ubezpieczona do dnia rozwiązania stosunku pracy posiada staż pracy wynoszący co najmniej 30 lat oraz w chwili ustania zatrudnienia miała ukończone 55 lat. Nadto, nie ulegało wątpliwości, iż od 3 kwietnia 2019 r. jest zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna, w związku z czym pobierała zasiłek od 3 kwietnia 2019 r. do 30 września 2019 r., co poświadczył PUP w W.. Nie było też sporu co do tego, że w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych wnioskodawczyni nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej

w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych

lub robót publicznych. Nie kwestionowano przesłanki rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r.

o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Kontrowersyjne okazało się jedynie to, czy ubezpieczona 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, była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy.

Sąd I instancji stanął na stanowisku, że zasady liczenia terminów wynikające z kodeksu cywilnego nie mają zastosowania przy obliczaniu okresów, od których zależą uprawnienia pracownicze. Wielokrotnie potwierdził to w swoich rozstrzygnięciach Sąd Najwyższy

(por. uchwała z 21 maja 1991 r., I PZP 16/91, wyrok z 19 grudnia 1996 r., I PKN 47/96,

czy postanowienie z 11 grudnia 2009 r., II PK 223/09). Zdaniem SN zwroty odnoszące się do okresu zatrudnienia należy rozumieć zgodnie z naturalnym, potocznym i bezpośrednim ich pojmowaniem. Oznacza to, że staż pracy oblicza się w latach, miesiącach i dniach, przyjmując, że termin upływa w przeddzień dnia odpowiadającego nazwie dnia początkowego. Następnie sumuje się lata, miesiące i dni, przy czym 12 miesięcy daje pełny rok, a 30 dni pełny miesiąc.

W tym zakresie Sąd Najwyższy nawiązał więc do treści art. 114 k.c. odnoszącego się

do przypadków, gdy nie jest wymagana ciągłość terminu. Przykładowo, przy ustalania stażu urlopowego, jeżeli pracownik ma przepracowane niepełne miesiące, za miesiąc przyjmuje się 30 dni, a za rok 365 dni Zgodnie bowiem z art. 114 k.c., jeżeli termin jest oznaczony

w miesiącach lub latach, a ciągłość terminu nie jest wymagana, miesiąc liczy się za 30 dni,

a rok za 365 dni.

W analizowanym stanie faktycznym Sąd Okręgowy zwrócił nadto uwagę,

iż wypowiedzenie zostało przedłożone ubezpieczonej dnia 15 marca 2019 r. Momentem rozpoczęcia biegu wypowiedzenia była więc pierwsza niedziela występująca po dniu złożenia wypowiedzenia, zaś okres wypowiedzenia wynosił 2 tygodnie. Tym samym okres wypowiedzenia ubezpieczonej upłynął dnia 30 marca 2019 r. tj. w sobotę. Zgodnie bowiem

z art. 30 § 2<sup>1</sup> k.p. Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca. Wypowiedzenie zgodnie z przepisami prawa nie mogło skończyć się w żadnym innym dniu, tzn. w niedzielę, taka sytuacja była w analizowanym stanie faktycznym niemożliwa, niezależnie od tego, czy wypowiedzenie zostałoby przedłożone ubezpieczonej w dniu późniejszym, tj. 16 marca.

Niezależnie od powyższego Sąd I instancji podkreślił, że 31 marca 2019 r. wypadło

w niedzielę, która w zakładzie pracy jest dniem wolnym od pracy, a tym samym bez znaczenia pozostawała data wpisana w świadectwie pracy w tym zakresie, bowiem nie ulega wątpliwości, iż ostatniego dnia miesiąca ubezpieczona i tak by pracy nie świadczyła. Ponadto, jeśli liczyć termin 6-miesięczny zgodnie z przywołanymi wyżej zasadami, uznać należy, że w marcu pozostawała ona w zatrudnieniu przez 30 dni, co uznawane jest za pełen miesiąc liczony do stażu pracy.

Na marginesie powyższych rozważań sąd stwierdził, że w związku z rozwiązaniem

lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy (art. 97 § 1 K.p.). Zasady sporządzania tego dokumentu reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. z 1996 r. nr 60, poz.

ze zm.). Pierwszym możliwym terminem wystawienia pracownikowi świadectwa pracy jest ostatni dzień jego zatrudnienia. Jeżeli taki dzień przypada w dniu wolnym od pracy, w niedzielę lub w święto, to należy je sporządzić w najbliższym dniu roboczym po takich dniach.

W analizowanym stanie faktycznym sobota i niedziela były dniami wolnymi od pracy w zakładzie, zatem najwcześniejszym dniem, w którym pracodawca mógł wystawić pracownikowi świadectwo pracy, jest 1 kwietnia 2019 r. (czego błędnie nie zrobił). Nawet zatem powyższe wskazuje, zdaniem Sądu I instancji, na to, że w rzeczywistości staż ubezpieczonej powinien być liczony do niedzieli 31 marca 2019 r.

Mając na względzie powyższe, na podstawie powołanych wyżej przepisów i art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c w zw. z art. 7 pkt. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, orzeczono jak w sentencji wyroku, przyznając świadczenie przedemerytalne ubezpieczonej począwszy od kolejnego dnia po złożeniu wniosku z 4 października 2019 r.

Apelację od wyroku wywiódł pozwany organ rentowy, zaskarżając go w całości i zarzucając naruszenie art. 2 ust. 1 pkt. 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych poprzez przyznanie ubezpieczonej prawa do świadczenia przedemerytalnego od 5 października 2019 r.

Wskazując na powyższe apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie odwołania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia przez Sąd I instancji. W uzasadnieniu apelacji organ rentowy ponownie powołał się na treść § 31 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 października 2011 r. w sprawie postępowania o świadczenia emerytalno – rentowe.

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

Apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie.

Przedmiotem sporu w rozpoznawanej sprawie było, czy ubezpieczona M. N. spełnia wszystkie przesłanki warunkujące możliwość przyznania jej świadczenia przedemerytalnego. Na etapie postępowania apelacyjnego rozstrzygnięcia nadal wymagało, czy ostatnie zatrudnienie wnioskodawczyni przed złożeniem wniosku o świadczenie przedemerytalne trwało co najmniej 6 miesięcy.

We wskazanym powyżej zakresie Sąd Okręgowy przeprowadził stosowne postępowanie dowodowe, a 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 też uchybień w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej, które mogłyby uzasadnić ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. Sąd prawidłowo zinterpretował i zastosował prawo materialne. W konsekwencji, Sąd odwoławczy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji uznał je za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

Jak już wyżej wskazano, sporna w rozpoznawanej sprawie była długość okresu ostatniego zatrudnienia ubezpieczonej przed złożeniem wniosku o świadczenie przedemerytalne.

Odnosząc się do zarzutów apelacji, Sąd Apelacyjny w pierwszej kolejności podkreśla, że – wbrew argumentacji pozwanego – w sprawie nie ma podstaw do stosowania § 31 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 października 2011 r. w sprawie postępowania o świadczenia emerytalno – rentowe. Świadczenie przedemerytalne nie jest bowiem świadczeniem uregulowanym przepisami ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Świadczenie przedemerytalne, jak wynika z art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, przysługuje osobom dotkniętym likwidacją lub upadłością zakładu pracy, likwidacją stanowiska pracy lub niewypłacalnością pracodawcy oraz tracącym prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego o wieloletnim stażu i wieku zbliżonym do emerytalnego. Świadczenia te

związane są zatem nie tylko z zaistnieniem okoliczności związanej z utratą źródła utrzymania, ale także uzależnione od posiadania określonego okresu składkowego i nieskładkowego, a ich źródłem finansowania jest budżet państwa (Fundusz Pracy). Nie jest to świadczenie z ubezpieczenia społecznego, ale ma charakter zbliżony do renty socjalnej, świadczeń rodzinnych czy z pomocy społecznej

(por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r. sygn. akt II UZP 8/2006). Dodatkowo zauważyć należy, że ustawa o świadczeniach przedemerytalnych zawiera własną regulację postępowania w sprawach o przyznanie tego świadczenia (art. 7 – 9 ustawy) i nie odsyła

do odpowiedniego stosowania przepisów wykonawczych do ustawy o emeryturach i rentach

z FUS (vide: art. 11 ustawy). Wobec powyższego, w ocenie Sądu Apelacyjnego brak jest podstaw do stosowania przepisów rozporządzenia w sprawie postępowania o świadczenia emerytalno – rentowe w sprawie o świadczenie przedemerytalne.

Sposobu ustalania długości okresu zatrudnienia w kontekście prawa do świadczenia przedemerytalnego poszukiwać należy przede wszystkim na gruncie przepisów dotyczących zatrudnienia, a zatem kodeksu pracy.

Zauważyć należy, że w prawie pracy ustanowione są odrębne od cywilnych reguły liczenia terminów (okresów), zwłaszcza w związku z wprowadzeniem ustawowych okresów

i terminów wypowiedzenia umów, w celu doprowadzenia do takiego stanu, by dzień, w którym zwyczajowo zatrudnia się pracowników, nie nakładał się (nie pokrywał się) na dzień, w którym rozwiązuje się stosunek pracy, a jedynie dzień ten bezpośrednio poprzedzał. Uznając,

że kwestia ta jest uregulowana w prawie pracy - jakkolwiek nie wprost - nie ma podstaw,

by sięgać do Kodeksu cywilnego, gdyż w myśl art. 300 k.p. stosujemy go do stosunków pracy tylko w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy

w wyroku z dnia 28 czerwca 2005 r. (II PK 44/05, OSNP 2006, nr 9-10, poz. 147), zgodnie z art. 30 § 1 pkt. 2 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron

z zachowaniem okresu wypowiedzenia, a według art. 30 § 2<sup>1</sup> k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność i kończy się odpowiednio

w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca. Pierwszy z tych przepisów dotyczy okresu wypowiedzenia, drugi sposobu jego obliczania. Skoro zatem art. 30 § 2<sup>1</sup> k.p. nie wyznacza długości okresów wypowiedzenia, lecz określa sposób ich obliczania, wyłącza w tym zakresie odpowiednie zastosowanie art. 112 k.c. Wobec treści art. 30 § 2<sup>1</sup> k.p. w realiach rozpoznawanej sprawy nie ma możliwości ustalenia końca okresu wypowiedzenia umowy o pracę wnioskodawczyni na inną datę niż sobota 30 marca 2019 r.

Zdaniem organu rentowego przedmiotowe ustalenie wyklucza możliwość uznania, jakoby M. N. legitymowała się ostatnim okresem zatrudnienia w wymiarze nie krótszym niż 6 miesięcy, albowiem miesiąc marzec liczy 31 dni. Jest to stanowisko błędne. Wyraźnie należy bowiem podkreślić, że w niniejszej sprawie okolicznością istotną dla oceny spełnienia przez ubezpieczoną przesłanki warunkującej możliwość przyznania jej prawa

do świadczenia przedemerytalnego jest ustalenie nie tyle daty, w której upłynął okres wypowiedzenia umowy o pracę, co długości okresu zatrudnienia wnioskodawczyni.

Zgodnie z art. 300 k.p. w sprawach nienormowanych przepisami prawa pracy

do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, jeżeli nie jest to sprzeczne z zasadami prawa pracy. Tym samym powołany art. 300 k.p. zawiera ogólną podstawę prawną do stosowania art. 112 k.c. do stosunków pracy. Stosowanie przepisów kodeksu cywilnego do stosunków pracy nie może być jednak sprzeczne z zasadami prawa pracy, musi być odpowiednie, a przede wszystkim jest możliwe tylko w zakresie nie uregulowanym prawem pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 grudnia 1996 r., I PKN 47/96, sformułował pogląd, że sposób liczenia terminów określonych w art. 112 k.c. nie ma zastosowania do okresów, od których zależy nabycie uprawnień pracowniczych.

W powołanym wyroku Sąd Najwyższy przyjął że w zakresie nabycia prawa do urlopu wypoczynkowego "rok pracy" upływa z ostatnim dniem roku pracy, a nie według reguł art. 112 k.c. Odrzucając stosowanie art. 112 k.c. Sąd Najwyższy stwierdził, że okres pracy powinien być ustalony

przy uwzględnieniu potocznego sposobu liczenia terminów.

Odpowiednie stosowanie art. 112 k.c., który stanowi, że termin oznaczony w tygodniach, miesiącach lub latach kończy się z upływem dnia, który nazwą lub datą odpowiada początkowemu dniowi terminu, uznaje się za sprzeczne z zasadami prawa pracy dotyczącymi wyznaczania okresów trwania stosunku pracy, które zakładają zwyczajowe zatrudnianie pracowników w pierwszym dniu umówionego okresu zatrudnienia (tygodnia lub miesiąca, chociaż oczywiście możliwe jest określenie innej daty rozpoczęcia pracy), a byt takiego zatrudnienia wskutek wypowiedzenia stosunku pracy lub wygaśnięcia w ustawowo określonym terminie kończy się w ostatnim dniu miesiąca lub tygodnia danego okresu zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1996 r., I PKN 47/96, OSNAPiUS 1997 nr 17, poz. 310).

Sąd Apelacyjny zgadza się z powyższym stanowiskiem. Zwrotowi odnoszącemu do okresu zatrudnienia należy nadawać sens nawiązujący do bezpośredniego, potocznego czy naturalnego pojmowania wyrażenia tygodnia, miesiąca, roku, czy też ich wielokrotności, co oznacza, że termin oznaczony w tygodniach upływa w przeddzień dnia odpowiadającego nazwie dnia początkowego, następnie sumuje się lata, sumuje się miesiące i przelicza je na lata z uwzględnieniem, że 12 miesięcy pracy to jeden rok, sumuje się także dni i przelicza na miesiące, z uwzględnieniem, że 30 dni równa się jednemu miesiącowi. Praktyka potocznego liczenia terminów zgodna jest z potrzebami i założeniami społeczno-gospodarczymi prawa pracy (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 1999 r., I PZP 16/91, OSNC 1992/1/10; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 listopada 2017 r., III UK 261/16, LEX nr 2435638; postanowienie Sądu Najwyższego z 11 grudnia 2009 r., II PK 223/09, LEX nr 585777).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy przypomnieć można, że - jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego - pracodawca wypowiedział ubezpieczonej umowę o pracę z przyczyn ekonomicznych w dniu 15 marca 2019 r.,

ze wskazaniem, że okres wypowiedzenia upływa 30 marca 2019 r. Jak trafnie stwierdził Sąd

I instancji, z uwagi na treść art. 30 § 2<sup>1</sup> k.p., okres wypowiedzenia umowy o pracę wnioskodawczyni nie mógł skończyć się w żadnym innym dniu niż sobota 30 marca 2019 r. Niemniej jednak, mając na uwadze wyżej przytoczone rozważania, ustalając długość okresu zatrudnienia ubezpieczonej na potrzeby prawa do świadczenia przedemerytalnego,

z uwzględnieniem, że 30 dni równa się pełnemu miesiącowi, uznać należy, że M. N. wykazała, iż jej ostatnie zatrudnienie trwało nie krócej niż 6 miesięcy.

W tym stanie rzeczy, nie znajdując podstaw do uwzględnienia apelacji organu rentowego, Sąd apelacyjny oddalił ją, działając na podstawie art. 385 k.p.c., jak w sentencji wyroku.

SSA Daria Stanek SSA Grażyna Czyżak SSA Maciej Piankowski