

Sygn. akt III AUa 594/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 lutego 2016 r.

### **Sąd Apelacyjny w Katowicach**

Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

|                |   |
|----------------|---|
| Przewodniczący | SSA Maria Małek - Bujak                                       |
| Sędziowie      | SSO del. Maria Pierzycka - Pająk (spr.)<br>SSA Jolanta Ansion |
| Protokolant    | Sebastian Adamczyk  |

po rozpoznaniu w dniu 5 lutego 2016 r. w Katowicach

sprawy z odwołania J. B. (J. B. )

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

o prawo do świadczenia przedemerytalnego

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w Katowicach

z dnia 26 stycznia 2015 r. sygn. akt XI U 1753/14

**oddala apelację.**

/-/ SSO del. M.Pierzycka-Pająk /-/ SSA M.Małek-Bujak /-/ SSA J.Ansion

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt III AUa 594/15

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 26 stycznia Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach zmienił decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. z dnia 2 lipca 2014r. i przyznał ubezpieczonemu J. B. prawo do świadczenia przedemerytalnego począwszy od 20 maja 2014r. W motywach zaskarżonej decyzji odmawiającej ubezpieczonemu prawa do świadczenia przedemerytalnego wskazał na przepisy ustawy z dnia

30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2013r., poz. 170) i podniósł, że ubezpieczony J. B. nie spełnia warunku koniecznego do wnioskowanego świadczenia, gdyż w ostatnim jego zakładzie pracy umowa o pracę nie została z nim rozwiązana z przyczyn dotyczących tego zakładu, a nadto ubezpieczony pracował u tego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy.

W sprawie ustalono, że w dniu 19 maja 2014r. ubezpieczony J. B., urodzony w dniu (...), złożył w organie rentowym wniosek o świadczenie przedemerytalne. Wraz z w/w wnioskiem ubezpieczony przedstawił świadectwo pracy z dnia 9 sierpnia 2013r., potwierdzające zatrudnienie w (...) J. P. z siedzibą w B. w okresie od dnia 1 maja 2011r. do dnia 9 sierpnia 2013r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierownika obiektu (od dnia 1 maja 2011r. do dnia 2 lipca 2011r.), konserwatora maszyn i urządzeń (od dnia 3 lipca 2011r. do dnia 31 lipca 2011r.), pracownika placowego (od dnia 1 sierpnia 2011r. do dnia 31 grudnia 2011r.) oraz konserwatora maszyn i urządzeń (od dnia 1 stycznia 2012r. do dnia 9 sierpnia 2013r.) ze wskazaniem, iż umowa o pracę została rozwiązana na mocy porozumienia stron (art. 30 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy). Do w/w wniosku ubezpieczony załączył także świadectwo pracy z dnia 5 listopada 2013r., z którego wynikało jego zatrudnienie w okresie od dnia 10 sierpnia 2013r. do dnia 31 października 2013r. w (...) M. P. (1) z siedzibą w B., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku dozorczy obiektu i rozwiązanie umowy o pracę z upływem czasu, na który była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 Kodeksu pracy).

Jak dalej ustalił Sąd Okręgowy w dniu 13 czerwca 2014r. odwołujący przedłożył organowi rentowemu zaświadczenie wydane przez firmę (...) J. P. z siedzibą w B., w którym wskazano, że do rozwiązania umowy o pracę z ubezpieczonym doszło na skutek likwidacji stanowiska pracy.

Sąd stwierdził również, że nie było sporu co do okoliczności, iż w toku postępowania przed organem rentowym ubezpieczony wykazał do dnia rozwiązania stosunku pracy z ostatnim pracodawcą 35-letni okres zatrudnienia (41 lat, 3 miesiące i 23 dni), uprawniający do emerytury. W dniu 5 listopada 2013r. odwołujący zarejestrował się jako osoba bezrobotna w Powiatowym Urzędzie Pracy w B. i od dnia 13 listopada 2013r. pobierał zasiłek dla bezrobotnych, a w dniu 13 maja 2014r. upłynął okres 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych. W tym okresie ubezpieczony nie odmówił przyjęcia propozycji zatrudnienia, ponieważ nie zaproponowano mu żadnej pracy.

Na dzień wydania przez Powiatowy Urząd Pracy w B. zaświadczenia, tj. na dzień 13 maja 2014r. ubezpieczony nadal był zarejestrowany jako osoba bezrobotna. Wniosek o świadczenie przedemerytalne został zatem przez ubezpieczonego złożony w terminie nie przekraczającym 30 dni od dnia wydania przez Powiatowy Urząd Pracy dokumentu, poświadczającego 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Sąd I instancji ustalił także opierając się na zeznaniach świadków J. P. i M. P. (1) oraz wyjaśnieniach ubezpieczonego słuchanego w charakterze strony, a także na podstawie dokumentacji akt osobowych ubezpieczonego za okres jego zatrudnienia w firmie (...) J. P., że przedmiotem działalności przedsiębiorstwa (...) J. P. z siedzibą w B., w okresie, w którym był tam zatrudniony odwołujący J. B., była likwidacja hałd kopalnianych, przetwarzanie kamienia i rekultywacja terenu. Ostatnim stanowiskiem pracy ubezpieczonego w w/w przedsiębiorstwie było stanowisko konserwatora maszyn i urządzeń. Ubezpieczony zajmował się wówczas remontem starych maszyn budowlanych, tj. ładowarki, koparki, kruszarki, przesiewacza i spycharki. Kiedy J. P. przerwał roboty eksploatacyjne na jednej z hałd w Z., rozpoczął prace w Ł. i tam przeniósł część swoich urządzeń, a najstarsze zeźłomował. Kupił wówczas inne maszyny i urządzenia, do naprawy których należało wzywać profesjonalny serwis, ponieważ były zbudowane m.in. z podzespołów elektronicznych. Ubezpieczony nie posiadał kwalifikacji do dokonywania napraw takich maszyn i nie miał odpowiednich narzędzi i urządzeń. Z kolei te nieliczne starsze urządzenia, które użytkowano wówczas nadal w firmie (...) były konserwowane i naprawiane przez pracowników, którzy je na co dzień użytkowali. Plac, na którym odbywała się praca i na którym znajdowały się wszystkie maszyny i urządzenia należące do przedsiębiorstwa (...), był dozorowany przez podmiot

zewnątrzny. W chwili obecnej J. P. zatrudnia już tylko 4 pracowników, natomiast w 2013r. było ich 14. Redukcja zatrudnienia, a następnie obecny proces likwidacji działalności gospodarczej przez J. P., podyktowane są spadkiem popytu na kamień. W takiej sytuacji, w przedsiębiorstwie (...) nie było już możliwości dalszego zatrudniania ubezpieczonego, ponieważ nie było pracy dla konserwatora maszyn starego typu ani dla pracownika ochrony, a ubezpieczony nie miał uprawnień operatora ciężkich maszyn jak i kwalifikacji do naprawy nowoczesnych maszyn budowlanych

i drogowych. Stosunek pracy, który łączył odwołującego J. B.

i J. P., został rozwiązany za porozumieniem stron. Ubezpieczony złożył J. P. wniosek o rozwiązanie łączącej ich umowy o pracę, ponieważ myślał, że u M. P. (1) będzie mógł pracować do momentu uzyskania świadczenia emerytalnego. To na prośbę J. P., jego żona – M. P. (1) zatrudniła odwołującego w zakresie swojej działalności gospodarczej. W jej przedsiębiorstwie - (...) M. P. (1) z siedzibą w B. - ubezpieczony miał pilnować maszyn, które J. P. zostawił na hałdzie. Przedmiotem działalności M. P. (1) jest wypożyczanie sprzętu budowlanego, tj. koparek, spycharek, ładowarek.

W momencie, kiedy J. i M. P. (1) przenieśli wszystkie maszyny poza obiekt w Z., również w przedsiębiorstwie (...) M. P. (1) dla odwołującego nie było już pracy. Ich maszyny zostały przewiezione bowiem na obiekt, na którym funkcjonował monitoring i nie było dalszej potrzeby zatrudniania stróża. Obecnie M. P. (1) także likwiduje prowadzoną przez siebie działalność gospodarczą. Zarówno J. P., jak i M. P. (1) byli zadowoleni z pracy odwołującego.

Ich współpraca nie ustałaby, gdyby nadal istniała potrzeba zatrudnienia jakiegokolwiek osoby na stanowisku na jakim pracę świadczył ubezpieczony.

Ustaliwszy taki stan faktyczny Sąd Okręgowy stwierdził, że powyższy stan faktyczny był bezsporny pomiędzy stronami i został ustalony w oparciu

o zeznania przesłuchanych świadków – tj. J. P. i M. P. (1), zeznania ubezpieczonego jak i w oparciu o dokumenty zgromadzone w jego aktach osobowych oraz w aktach organu rentowego - w tym w szczególności na podstawie takich dokumentów jak wniosek o świadczenie przedemerytalne, świadectwa pracy, zaświadczenie (...) J. P. z siedzibą w B., zaświadczenie z Powiatowego Urzędu Pracy w B..

Jak dalej zauważał Sąd I instancji istota sporu sprowadzała się do tego czy ubezpieczony spełnił przesłanki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, pomimo tego, że w ostatnim zakładzie pracy był zatrudniony przez okres krótszy niż 6 miesięcy oraz, że jego ostatni stosunek pracy został rozwiązany z upływem czasu, na który był zawarty.

Przechodząc do rozważań prawnych Sąd I instancji stwierdził, że warunki nabywania prawa do świadczeń przedemerytalnych określa ustawa z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity: Dz.U. z 2013r., poz. 170).

Jak przypominał Sąd, zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 i ust. 3 w/w ustawy, prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2008r., nr 69, poz. 415 z późn. zm.), 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 35 lat dla mężczyzn, przy czym świadczenie przysługuje po upływie co najmniej 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, 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, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych;

3) złożyła 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.

Natomiast w myśl art. 2 ust. 2 cyt. wyżej ustawy, za okres uprawniający do emerytury, o którym mowa w ust. 1, uważa się okres ustalony zgodnie

z przepisami art. 5-9, art. 10 ust. 1 oraz art. 11 ustawy z dnia 17 grudnia 1998r.

o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2009r. Nr 153, poz. 1227, z późn. zm.).

Z kolei stosownie do treści art. 2 ust. 1 pkt 29 lit.a w/w ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – ilekroć w ustawie mowa jest

o „przyczynach dotyczących zakładu pracy” – oznacza to:

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 1974r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. 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.

Przenosząc powyższe uregulowania na stan faktyczny sprawy Sąd Okręgowy stwierdził, że w przypadku ubezpieczonego J. B. - zakładem pracy, w którym ubezpieczony był zatrudniony przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy i gdzie rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, był zakład pracy (...) J. P.

z siedzibą w B.. Ubezpieczony był tam bowiem zatrudniony przez okres ponad 2 lat, a jego stosunek pracy ustał w dniu 9 sierpnia 2013r.

za porozumieniem stron z uwagi na likwidację stanowiska pracy ubezpieczonego z przyczyn organizacyjnych i zmniejszenie zatrudnienia

u pracodawcy. Jak dalej argumentował Sąd ubezpieczony J. B. miał wówczas ponad 40 lat okresu pracy uprawniającego do emerytury, ponieważ

co było niesporne na dzień 31 października 2013r. wykazał 41 lat, 3 miesiące

i 23 dni okresów składkowych i nieskładkowych. Ubezpieczony chciał nadal pracować i od następnego dnia po rozwiązaniu umowy o pracę z (...) J. P. z siedzibą w B., po porozumieniu z właścicielami obu przedsiębiorstw, podjął zatrudnienie w (...) M. P. (1)

z siedzibą w B., ale pracował tam tylko do 31 października 2013r., kiedy to stosunek pracy ustał z upływem czasu, na jaki umowa o pracę została zawarta. Dopiero wówczas ubezpieczony podjął decyzję o rejestracji

w Powiatowym Urzędzie Pracy w B., gdzie następnie od dnia 5 listopada 2013r. przez okres 6 miesięcy tj. od złożenia wniosku o świadczenie emerytalne (i dłużej) pobierał zasiłek dla bezrobotnych. Nadto jak stwierdzał Sąd Okręgowy Powiatowy Urząd Pracy w tym czasie nie przedstawił ubezpieczonemu żadnych ofert pracy, wobec czego należy przyjąć, że ubezpieczony nie odmówił przyjęcia propozycji zatrudnienia. Nadto jak zauważał Sąd z zaświadczenia PUP w B. wynika, że ubezpieczony po upływie 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych nadal był zarejestrowany jako bezrobotny. Wreszcie Sąd porównując datę wydania zaświadczenia przez PUP i datę złożenia wniosku

o świadczenie przedemerytalne do organu rentowego uznał, że ubezpieczony nie przekroczył terminu 30 dni, o którym mowa w art. 2 ust. 3 ustawy

o świadczeniach przedemerytalnych.

Powyższe okoliczności faktycznie niekwestionowane przez organ rentowy

w ocenie Sądu, świadczą o tym, że ubezpieczony spełnił wszystkie przesłanki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Odnosząc się do przyczyn odmowy przyznania ubezpieczonemu przez organ rentowy prawa do spornego świadczenia tj. faktu, że okres zatrudnienia ubezpieczonego u ostatniego pracodawcy przed rejestracją w Powiatowym Urzędzie Pracy, był krótszy niż 6 miesięcy, a stosunek pracy nie ustał z przyczyn dotyczących zakładu pracy, Sąd I instancji stwierdził, że z literalnego brzmienia art. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych nie wynika wprost, iż warunek 6 miesięcy zatrudnienia odnosi się do ostatniego pracodawcy przed rejestracją w urzędzie pracy.

Nadto w ocenie Sądu nie można też takiego warunku wyinterpretować z treści tego przepisu, stosując wykładnię funkcjonalną. Mianowicie jak argumentował Sąd świadczenie przedemerytalne jest świadczeniem, przysługującym osobie z długim stażem pracy, która utraciła zatrudnienie z przyczyn niezależnych od siebie i która nie mogła uzyskać innej pracy pomimo wielomiesięcznej rejestracji w urzędzie pracy, a nadto, która w niedługim czasie będzie miała uprawnienia do emerytury. Jak stwierdzał ponadto Sąd, ustawodawca skierował tę formę pomocy do osób, które chciały podjąć pracę i nie odmówiły bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych. Tak więc zdaniem Sądu Okręgowego skoro taki warunek (tj. gotowość do podjęcia pracy) uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego wynika wprost z ustawy, to tym bardziej aktywna postawa ubezpieczonego w poszukiwaniu pracy i zatrudnienie nawet na okres krótszy niż 6 miesięcy, nie mogą stanowić przeszkody w uzyskaniu prawa do świadczenia. Podsumowując Sąd Okręgowy uznał, że pogląd organu rentowego sprowadzający się do stanowiska, iż okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych określonego w art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych winien przypadać bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn wymienionych w art. 2 ust. 1 tej ustawy jest błędny. Równocześnie Sąd ten podkreślał, że stanowisko przeciwne temu pogładowi przedstawił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 lipca 2013r. w sprawie o sygnaturze akt III UZP 2/13 (LEX 1353383), a wcześniej Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 14 maja 2009r. w sprawie o sygnaturze akt III AUa 5014/08 (LEX 574503) jak i też w późniejszym wyroku z dnia 10 września 2014r., sygn. akt III AUa 242/14. Mianowicie jak akcentował Sąd I instancji Sąd Najwyższy w wyżej wymienionym wyroku z dnia 2 lipca 2013r. uznał, że wykładnia semantyczna, systemowa, celowościowa i funkcjonalna prowadzi do konkluzji, że nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego nie jest uzależnione od pobierania zasiłku dla bezrobotnych, określonego w art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych bezpośrednio po zakończeniu okresów, wymienionych w art. 2 ust. 1 tej ustawy, przy czym jak zaznaczał Sąd, podobne stanowisko zajął już wcześniej Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 maja 2013r. w sprawie o sygnaturze I BU 15/11 (LEX nr 1215398).

Reasumując Sąd Okręgowy uznając, że okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie musi przypadać bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, z pracodawcą, u którego zatrudnienie ubezpieczonego trwało co najmniej 6 miesięcy, stwierdził, że w niniejszej sprawie zostały spełnione wszystkie przesłanki nabycia przez J. B. prawa do świadczenia przedemerytalnego, co czyniło jego odwołanie w pełni uzasadnionym i skutkowało zmianą zaskarżonej decyzji na mocy art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. przy zastosowaniu art. 2 ust. 1 pkt 2, ust. 2 i 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Apelację od przedstawionego orzeczenia wywiódł organ rentowy zarzucając:

- naruszenie przepisów prawa procesowego, a to art. 233 § 1 kpc, poprzez przekroczenie przez Sąd I Instancji granic swobodnej oceny dowodów

i błędne stwierdzenie, że odwołujący spełnia wszystkie przesłanki niezbędne do przyznania mu prawa do świadczenia przedemerytalnego,

- naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30.04.2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U.2013.170 t.j. ze zm.), poprzez błędne przyznanie odwołującemu prawa do świadczenia przedemerytalnego poczynając od dnia 20.05.2014 r.

Podnosząc te zarzuty apelujący wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania. W uzasadnieniu skarżący zwalczał stanowisko Sądu I instancji co do ustalenia, że rozwiązanie stosunku pracy z ubezpieczonym nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy argumentując, że takie ustalenie jest błędne, gdyż ostatni pracodawca nie rozwiązał z ubezpieczonym stosunku pracy.

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

Apelacja organu rentowego nie zasługuje na uwzględnienie.

Wbrew zarzutom apelującego organu rentowego, Sąd Okręgowy ferując zaskarżone rozstrzygnięcie nie naruszył prawa materialnego ani procesowego.

Dokonana subsumpcja ustaleń faktycznych do mających zastosowanie przepisów prawa materialnego nie budzi zastrzeżeń Sądu Apelacyjnego. Sąd II instancji w pełni podziela ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu I instancji, należycie umotywowane, uznając je za własne, co oznacza, że zbędnym jest ich ponowne szczegółowe przywoływanie w uzasadnieniu Sądu odwoławczego (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998r. sygn.

I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999 Nr 24 poz. 776, oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1999r., I PKN 21/98, OSNAP 2000/4/143 czy postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997r., II UKN 61/97, OSNAP 1998/3/104).

Analiza treści apelacji, zresztą bardzo lakonicznej w argumentacji prowadzi do wniosku, że apelujący w istocie nie kwestionuje podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, lecz dokonaną przez Sąd I instancji wykładnię normy art. 2 ust. 1 pkt 2 i ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. z 2013r. poz. 170).

Samo zaś subiektywne przekonanie strony o innej niż przyjął to Sąd orzekający, mocy poszczególnych dowodów, zmierzające do narzucenia Sądowi akceptacji stanowiska prezentowanego przez stronę, nie może przesądzać o zasadności zarzutu naruszenia regulacji procesowych, w szczególności art. 233 § 1 k.p.c. Powyższy zarzut staje się skuteczny wówczas, gdy strona wykaże argumentami natury jurydycznej, konkretnie, które z zasad swobodnej oceny dowodów naruszył Sąd orzekający. Istotą orzekania jest bowiem zachowanie samodzielności, niezależności w ustalaniu i wyciąganiu wniosków istotnych z punktu widzenia prawa materialnego, nie zaś eksponowanych przez stronę, a tej Sąd Okręgowy nie przekroczył.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji, oceniając zgromadzony materiał dowodowy i rozstrzygając w sprawie nie naruszył art. 233 § 1 k.p.c., ustalił bowiem wszystkie istotne okoliczności sprawy, dokonał wyczerpującej oceny całości dowodów, w granicach zasad logiki formalnej i doświadczenia życiowego, a zarzut skarżącego ma charakter jedynie polemiczny.

W ocenie Sądu Apelacyjnego nie zachodzi również zarzucane przez apelującego naruszenie prawa materialnego art. 2 ust.1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Jak wynika z uzasadnienia apelacji naruszenia tego skarżący upatruje w błędnym ustaleniu faktycznym Sądu,

iż ostatni stosunek pracy ubezpieczonego rozwiązał się z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Przy czym apelujący jak należy się domyślać, gdyż nie zostało to w apelacji wyartykułowane wprost, uznaje za ostatni istotny z punktu widzenia uprawnień ubezpieczonego do wnioskowanego świadczenia stosunek pracy łączący go w krótkim okresie (od 10.08.2013r. do 31.10.2013r. ) z M. P. (1) prowadzącą działalność pod firmą (...)

M. P. (1). Takie stanowisko skarżącego jest błędne i pozostaje

w całkowitym oderwaniu od konkretnych okoliczności faktycznych rozpoznawanej sprawy, których apelujący w żaden sposób nie zwalcza ani nie podważa. Tymczasem z niezakwestionowanego przez skarżącego stanu faktycznego wynikało, że ostatnim pracodawcą ubezpieczonego, z którym stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy

a konkretnie z przyczyn likwidacji stanowiska pracy ubezpieczonego w związku ze zmianami organizacyjnymi i zmniejszeniem zatrudnienia, był pracodawca J. P. działający pod firmą (...). Po rozwiązaniu tego stosunku pracy ubezpieczony wykazując aktywną postawę w poszukiwaniu pracy i chęć dalszego zatrudnienia podjął zatrudnienie w firmie prowadzonej przez żonę jego pracodawcy M. P. (1), które to zatrudnienie było jednak krótkotrwałe wobec definitywnego zakończenia przez J. P. prac na obiekcie w Z., gdzie odwołujący wykonywał pracę dozorcę (stróża) pozostając już w zatrudnieniu u M. P. (1), która działalność własnej firmy za firmą męża przeniosła z obiektu Z. na inny obiekt, na którym funkcjonował monitoring. Słusznie w takich okolicznościach faktycznych Sąd I instancji uznał, że warunek 6-miesięcznego zatrudnienia nie musi odnosić się do ostatniego pracodawcy. Należy w pełni podzielić stanowisko tego Sądu,

że takiego stanowiska nie można wyinterpretować ani z literalnego brzmienia art. 2 ust. 1 pkt 2 ani z ustępu 3 tegoż przepisu ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych ani też przy zastosowaniu wykładni funkcjonalnej tych przepisów.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 wyżej cytowanej ustawy prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła 60 lat w przypadku mężczyzny i posiada okres uprawniający do emerytury wynoszący 35 lat dla mężczyzn.

Z kolei przepis art. 2 ust. 3 powoływanej ustawy stanowi, iż 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.

Tak więc, przepisy powyższe uzależniają nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego od łącznego spełnienia warunków w postaci zatrudnienia przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy u pracodawcy, u którego doszło do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy

w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia, legitymowania się okresem uprawniającym do emerytury, który w wypadku mężczyzn wynosi 35 lat, posiadania statusu bezrobotnego i pobierania z tego tytułu przez okres

co najmniej 6 miesięcy zasiłku, braku odmowy 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 oraz złożenia wniosku 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.

Poza sporem pozostaje okoliczność, iż wnioskodawca, urodzony w dniu (...), w dniu 19 maja 2014r. wystąpił z wnioskiem o świadczenie przedemerytalne dołączając do niego zaświadczenie PUP z dnia 13 maja 2014r. wskazujące, że ubezpieczony pobierał zasiłek dla bezrobotnych od dnia 13 listopada 2013r. do nadal i w tym okresie nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ani zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych (k. 12 i 12 odwrot a. r.).

Nadto składając wniosek o świadczenie przedemerytalne nie przekroczył terminu 30-dniowego, o którym mowa w art. 2 ust. 3 cytowanej ustawy.

Jak wynika też z akt rentowych, organ rentowy przyjął, iż wnioskodawca dysponuje łącznym stażem emerytalnym wynoszącym ponad 35 lat. (tj. 41 lat, 3 miesiące i 23 dni okresów składkowych i nieskładkowych).

Jak prawidłowo przyjął Sąd Okręgowy istotne było do rozważenia pytanie, czy istotnie w związku z zawarciem terminowej umowy o pracę na krótki okres po rozwiązaniu stosunku pracy w dniu 9 sierpnia 2013r. z przyczyn dotyczących zakładu pracy - ubezpieczony - nie spełnia warunku opisanego w treści art. 2 ust. 1 pkt 2 cyt. ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r.

Powracając do rozważań prawnych trzeba wskazać, że cytowane przepisy opisują dwie grupy przesłanek. Pierwsza, oznaczona w treści art. 2 ust.1 pkt 2 cyt. ustawy odnosi się do opisu stanu zamkniętego przed złożeniem wniosku i sprowadza się do sytuacji oznaczającej utratę zatrudnienia, w której osoba - należy zakładać, że ustawodawca celowo używa tego zwrotu - do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia:

- posiada u tegoż pracodawcy staż pracy nie krótszy niż 6 miesięcy;
- posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat dla mężczyzn.

Druga grupa przesłanek dotyczy sytuacji bezpośrednio poprzedzającej złożenie wniosku i łączy się ze statusem osoby bezrobotnej.

Przy tej okazji wskazać należy, iż żadna z norm nie posługuje się warunkiem: „pozostawania w stosunku pracy bezpośrednio przed nabyciem statusu osoby bezrobotnej”, zaś bezsporne jest, że w dniu 9 sierpnia 2013r. doszło do rozwiązania stosunku pracy łączącego J. B. z J. P. z przyczyn nie dotyczących pracownika - likwidacja stanowiska pracy i w dacie tej ubezpieczony pozostawał w opisanym stosunku pracy od ponad dwóch lat, dysponując równocześnie okresem uprawniającym do emerytury wynoszącym ponad 35 lat.

Przy uwzględnieniu takich okoliczności ubezpieczony niewątpliwie spełnił wszystkie warunki do uzyskania świadczenia przedemerytalnego.

Trzeba zaznaczyć, że ustawodawca skierował formę pomocy jakim jest świadczenie przedemerytalne do osób, które wykazują gotowość do podjęcia pracy. Skoro taki warunek uzyskania do świadczenia przedemerytalnego tj. gotowość do podjęcia pracy, wynika wprost z ustawy, w pełni prawidłowy należy uznać wniosek Sądu I instancji wyprowadzony z powyższego, że tym bardziej aktywna postawa ubezpieczonego poszukiwania pracy i zatrudnienie nawet na krótki okres (w tym niższy niż 6 miesięcy) nie mogą stanowić przeszkody w uzyskaniu prawa do takiego świadczenia.

Godzi się też w końcu zaznaczyć, że powyższa problematyka znalazła się już w zasięgu rozważań Sądu Najwyższego, które to orzeczenia cytował Sąd I instancji w swoim uzasadnieniu.



Także linia orzecznicza Sądu Apelacyjnego w Katowicach wyrażająca się w poglądzie, iż okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych dla poszukujących pracy nie musi przypadać bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy jest konsekwentnie podtrzymywana w orzecznictwie tegoż Sądu. Poglądy te także w pełni podziela skład rozpoznający niniejszą sprawę.

Konkludując Sąd Apelacyjny kierując się powyższymi okolicznościami uznał apelację organu rentowego za bezzasadną i orzekł o jej oddaleniu na mocy art. 385 k.p.c.

/-/ SSO del. M.Pierzycka-Pająk /-/ SSA M.Małek-Bujak /-/ SSA J.Ansion

Sędzia Przewodniczący Sędzia

ek