

(...)

(...)

Sygn.akt III AUa 63/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 marca 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Dorota Elżbieta Zarzecka (spr.)

Sędziowie: SA Alicja Sołowińska

SO del. Tomasz Madej

Protokolant: Magda Małgorzata Gołaszewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 marca 2018 r. w B.

sprawy z odwołania T. M.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P.

od wyroku Sądu Okręgowego w Ostrołęce III Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 listopada 2017 r.
sygn. akt III U 477/17

I. oddala apelację;

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. na rzecz T. M. 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

SSO del. Tomasz Madej SSA Dorota Elżbieta Zarzecka SSA Alicja Sołowińska

Sygn. akt III AUa 63/18

UZASADNIENIE

T. M. wniosła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. z 11 maja 2017 r., mocą której odmówiono jej prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania wskazując, że T. M. nie spełnia warunków do przyznania tego świadczenia, określonych w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych. Jej ostatnim pracodawcą była firma (...)r.l. w S. we W.. Wprawdzie zatrudnienie to ustало w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn organizacyjnych, lecz do rozwiązania stosunku pracy nie doszło u polskiego pracodawcy.

Sąd Okręgowy w Ostrołęce wyrokiem z 22 listopada 2017 r. zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał T. M. prawo do świadczenia przedemerytalnego od 9 lipca 2016r. Stwierdził ponadto odpowiedzialność organu rentowego za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji oraz zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w P. na rzecz odwołującej 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Sąd ten ustalił, że T. M. (ur. (...)) była zatrudniona w firmie (...)r.l. w S. we W. m.in. w okresach: od 08.01.2014 r. do 24.04.2014 r., od 21.07.2014 r. do 20.12.2014 r. i od 07.01.2015 r. do 30.04.2015 r. Przerwy w zatrudnieniu były spowodowane wyjazdami odwołującej do Polski. Zatrudnienie to ustało w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn organizacyjnych.

08.07.2017 r. T. M. złożyła w ZUS wniosek o świadczenie przedemerytalne. Zaskarżoną decyzją ZUS odmówił jej prawa do tego świadczenia stwierdzając, że nie spełnia warunków określonych w ustawie z 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych. Uznał, że jej stosunek pracy wprawdzie ustał z przyczyn nie dotyczących pracownika, lecz do rozwiązania stosunku pracy nie doszło u polskiego pracodawcy, dlatego odwołująca nie spełnia warunków do przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Sąd Okręgowy wskazał, że przedmiotem sporu było to, czy zostały spełnione przesłanki określone w ustawie z 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz.U.2013.170). Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje kobiecie, 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 oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat. Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ilekroć w ustawie jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy - oznacza to: a) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy), 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, d) rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ ustawy z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Dokumenty zawarte w aktach ZUS potwierdziły, że ostatni stosunek pracy T. M. uległ rozwiązaniu z dniem 30.04.2015 r. W tej dacie miała już ukończony wiek 55 lat. Spełniała również warunki stażowe, gdyż organ rentowy uwzględnił jej okresy składkowe w Polsce w wymiarze 15 lat 1 miesiąc i 20 dni oraz okresy zatrudnienia (ubezpieczenia) za granicą: w Republice Czeskiej 8 lat i 5 miesięcy, we (...) lat i 8 miesięcy oraz w Niemczech 1 rok i 1 miesiąc. Stosunek pracy u ostatniego pracodawcy ustał z przyczyn nie dotyczących pracownika, tj. w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn organizacyjnych (art. 2 ust. 1 pkt 29b ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Z dokumentów zawartych w aktach ZUS i poświadczenia ubezpieczenia wynikało, że T. M. w firmie (...)r.l. w S. we W. pracowała m.in. w okresach: od 08.01.2014 r. do 24.04.2014 r., od 21.07.2014 r. do 20.12.2014 r. i od 07.01.2015 r. do 30.04.2015 r. Organ rentowy w piśmie z 19.09.2017 r. wskazał, że odwołująca spełniła przesłankę zatrudnienia u ostatniego pracodawcy przez okres co najmniej 6 miesięcy. Sąd Okręgowy podzielił to stanowisko, bowiem przepis art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, wskazując na wymóg co najmniej 6-miesięcznego zatrudnienia w zakładzie pracy, nie formułuje warunku istnienia tego zatrudnienia w ramach tylko jednego stosunku pracy (tak np. wyrok SA w Katowicach z 09.11.2015 r., III AUa 164/15, LEX nr 1950381 i wyrok Sądu Najwyższego z 28 sierpnia

2013 r., I UK 57/13, OSNP 2014/11/160). Z zeznań odwołującej wynikało, iż zawierano z nią umowy o pracę na czas określony gdyż wiadomym było, że będzie chciała w okresie świątecznym lub w wakacje pojechać do Polski.

Spór koncentrował się wokół zagadnienia, czy ostatnim pracodawcą może być firma zagraniczna, czy też tylko polska. Sąd zgodził się z wywodami T. M., że nie ma znaczenia fakt, że jej ostatnim pracodawcą była firma polska czy zagraniczna. Sąd Okręgowy podzielił pogląd zawarty w uzasadnieniu wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 26.10.2015 r. (III AUa 805/15). Sąd ten wskazał, że przesłanki nabycia świadczenia przedemerytalnego, ujęte w art. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, nie zawierają zastrzeżenia, że odnoszą się one tylko do okresów zatrudnienia i przyczyn jego zakończenia odbytych na terenie Polski. Przeciwnie, z odesłania w zakresie rozumienia przyczyn rozwiązania stosunku pracy do ustawy o promocji zatrudnienia, zawartego w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, 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 pracę poza granicami kraju - art. 1 ust. 3, w którym zostało zadeklarowane, że ma ona 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. Także przepis art. 2 ust. 1 pkt 29 b ustawy z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie wskazuje, że musi to być polski pracodawca, nie odwołuje się też (w przeciwieństwie do art. 2 ust. 1 pkt 29 a) do polskiego Kodeksu pracy. Wskazać też trzeba, że 01.05.2010 r. obowiązuje Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/04 z 29.04.2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, które ma również zastosowanie do świadczeń przedemerytalnych (art. 3 ust. 1 lit. i). Żaden przepis nie wyłącza też stosowania art. 5 Rozporządzenia, który mówi o równym traktowaniu świadczeń, dochodów, okoliczności lub zdarzeń. Zdaniem Sądu odwołująca nie może być gorzej traktowana tylko dlatego, że skorzystała z prawa do swobodnego przemieszczania się i podjęła pracę w jednym z państw Unii Europejskiej. Fakt, iż ostatnim pracodawcą T. M. była firma włoska, nie mógł więc mieć negatywnych konsekwencji i pozbawiać jej prawa do świadczenia przedemerytalnego. Skoro odwołująca, wykazała, że wykonywała pracę na terenie Unii Europejskiej oraz że do rozwiązania stosunku pracy z włoskim pracodawcą doszło z przyczyn leżących po stronie tego pracodawcy z uwagi na likwidację stanowiska pracy z przyczyn organizacyjnych, to spełniła ostatnią przesłankę nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, wymaganą przez art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, co skutkowało przyznaniem jej tego świadczenia.

Dlatego też Sąd, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał odwołującej prawo do świadczenia przedemerytalnego od 09.07.2017 r. tj. od dnia następnego po dniu złożenia wniosku.

Zgodnie z treścią art. 118 ust. 1a ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, stosowanego odpowiednio, Sąd był zobowiązany, przyznając odwołującej prawo do świadczenia przedemerytalnego, do zamieszczenia z urzędu w sentencji wyroku rozstrzygnięcia w przedmiocie odpowiedzialności organu rentowego co do nieustalenia ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji, tj. zarówno przyznającego prawo do świadczenia, jak też jego brak (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28.04.2010r., II UK 330/09, LEX 604220). W ocenie Sądu Okręgowego w przedmiotowej sprawie zaistniały podstawy do obciążenia organu rentowego odpowiedzialnością za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji o przyznaniu odwołującej prawa do świadczenia przedemerytalnego. Odwołująca już przed organem rentowym wykazała wszystkie przesłanki wymagane do przyznania świadczenia przedemerytalnego. ZUS uwzględnił jej staż pracy, w tym za granicą, przyznał również, że odwołująca posiada wymagany wiek, 6-miesięczny okres zatrudnienia u ostatniego pracodawcy a jej stosunek pracy uległ rozwiązaniu w sposób przewidziany w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Sporne było jedynie to, czy znaczenie w sprawie miał fakt, że ostatnim pracodawcą była firma zagraniczna a nie polski pracodawca. Do rozstrzygnięcia pozostawała więc tylko kwestia prawna, przy czym była ona już rozważana w orzecznictwie sądowym, które powinno być znane organowi rentowemu (np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 26.10.2015 r., III AUa 805/15, wyrok SN z 07.03.2012 r., I UK 202/11). W toku postępowania sądowego odwołująca nie przedstawiła żadnych nowych dowodów, dotyczących spornej kwestii a Sąd orzekając, oparł się na dowodach zgromadzonych w

ZUS. W ocenie Sądu Okręgowego ZUS, wydając zaskarżoną decyzję dysponował wszystkimi niezbędnymi danymi pozwalającymi na przyznanie odwołującej świadczenia przedemerytalnego.

O kosztach zastępstwa prawnego Sąd Okręgowy orzekł, na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 z późn. zm.) w sprawie opłat za czynności adwokackie. Sąd wysokość wynagrodzenia pełnomocnika określił na 180 zł, ponieważ jego nakład pracy uzasadniał przyznanie mu wynagrodzenia w stawce minimalnej. Pełnomocnik brał udział w jednej rozprawie i sporządził dwa pisma procesowe.

Apelację od powyższego wyroku złożył organ rentowy.

Zaskarżając wyrok w całości zarzucił mu naruszenie prawa materialnego:

- przepisu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych w związku z art. art. 2 ust. 1 pkt 29 b ustawy z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy poprzez uznanie, że ubezpieczona spełnia warunki do przyznania jej prawa do świadczenia przedemerytalnego;
- przepisu art. 2 ust. 2 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych wobec niespełnienia przesłanki niezbędnej do nabycia prawa w postaci wykazania 30 lat okresu ubezpieczenia.

Zdaniem organu rentowego brak było podstaw do przyjęcia, że rozwiązanie stosunku pracy za granicą w państwie członkowskim Unii Europejskiej nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, w rozumieniu ustawy z 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 ustawie. Według art. 5 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/04 z 29.04.2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego świadczenia przedemerytalne są objęte unijną koordynacją systemów zabezpieczenia w zakresie wskazanym w rozporządzeniu tj. wyłącznie w zakresie eksportu świadczeń i przyznawania prawa do świadczeń rodzinnych i zdrowotnych. Trudność w interpretacji przepisów unijnych i przeniesienia ich na grunt Polski w kontekście ustalania uprawnień do świadczenia przedemerytalnego wynika z faktu, iż świadczenie przedemerytalne nie występuje powszechnie na terenie innych państw Unii Europejskiej, gdzie powszechnym świadczeniem jest emerytura jako świadczenie przyznawane na wypadek starości. Świadczenie przedemerytalne jest regulacją państwa wynikającą z bezrobocia. Jest uwarunkowane kwalifikowaną przyczyną ustania stosunku pracy i niemalym stażem uprawniającym do emerytury. Państwa same regulują swoje systemy zabezpieczenia społecznego oraz świadczenia na wypadek bezrobocia.

Prawo do świadczenia przedemerytalnego wymaga aby do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia a nie według innych przepisów, w tym także obowiązujących w innym państwie.

Ponadto, zdaniem organu rentowego, ubezpieczona nie spełniła przesłanki stażu niezbędnego do przyznania świadczenia przedemerytalnego. Okresy pracy za granicą powinny być rozważone w kontekście ich zaliczenia do stażu uprawniającego do emerytury. Rozważenia wymagałoby czy okresy zatrudnienia za granicą są okresami składkowymi lub nieskładkowymi w rozumieniu przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS.

Kwestię zaliczenia okresów pracy za granicą do 30 kwietnia 2010 r. regulowały przepisy rozporządzenia Rady Wspólnoty nr (...) z 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków rodzin przemierzających się we Wspólnocie, obowiązujące wszystkie państwa członkowskie Unii Europejskiej. Wyliczenie zawarte w art. 4 ust. 4 rozporządzenia nr 1408/71 nie obejmuje świadczeń przedemerytalnych.

Natomiast możliwość zaliczenia pozostałych części okresów zatrudnienia za granicą począwszy od 1 maja 2010 r. reguluje rozporządzenie nr 883/2004. W świetle art. 66 przepis art. 6 (który jest jedyną regulacją

pozwalającą na sumowanie okresów ubezpieczenia w różnych państwach członkowskich) nie ma zastosowania do świadczeń przedemerytalnych, zatem nie ma możliwości sumowania okresów ubezpieczenia w różnych państwach członkowskich.

Wskazując na powyższe, organ rentowy wniosł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie odwołania oraz zasądzenie kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

T. M. wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od organu rentowego na rzecz ubezpieczonej kosztów postępowania przed Sądem drugiej instancji w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja jest bezzasadna.

Apelacja jest bezzasadna i podlegała oddaleniu. Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie.

Sąd Apelacyjny akceptuje w całości ustalenia faktyczne dokonane przez ten Sąd.

Zaskarżoną decyzją organ rentowy odmówił T. M. prawa do świadczenia przedemerytalnego stwierdzając, że wprawdzie jej stosunek pracy ustał z przyczyn nie dotyczących pracownika, lecz do rozwiązania stosunku pracy nie doszło u polskiego pracodawcy, co skutkuje uznaniem, że nie spełnia ona warunków do przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Z treści uzasadnienia decyzji wynika, że organ rentowy w toku postępowania administracyjnego nie kwestionował, że ubezpieczona spełniła wszystkie pozostałe warunki niezbędne do przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego, w szczególności, że na datę rozwiązania stosunku pracy miała ukończone 55 lat, spełniła warunek posiadania niezbędnego 30-letniego stażu ubezpieczeniowego oraz spełniła przesłankę zatrudnienia w zakładzie pracy przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy.

Organ rentowy w uzasadnieniu decyzji wskazał, że "nie rozpatrywano okresu pracy w gospodarstwie rolnym rodziców (...), ponieważ udowodnione okresy składkowe są wystarczające do nabycia prawa do świadczenia".

W piśmie procesowym z 19 września 2017 r. również potwierdził, że ubezpieczona spełniła przesłankę 30-letniego stażu ubezpieczeniowego.

Podobnie w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji, spór koncentrował się wyłącznie na kwestii rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika u zagranicznego pracodawcy.

Organ rentowy dopiero przed Sądem Apelacyjnym podniósł, że T. M. nie spełniła przesłanki stażu niezbędnego do przyznania świadczenia przedemerytalnego.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego zarzut ten jest bezzasadny.

Bezspornie Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w N. Wydział (...) Umów Międzynarodowych w piśmie z 18 maja 2011 r. przyznał, że czeska instytucja ubezpieczeniowa w P. potwierdziła okres ubezpieczenia T. M. na swoim terenie w wymiarze 101 miesięcy, tj. 8 lat i 5 miesięcy (od 5 grudnia 1980 r. do 28 lutego 1989 r.). Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. Wydział (...) Umów Międzynarodowych w piśmie z 26 października 2016 r. poinformował, że włoska instytucja ubezpieczeniowa potwierdziła 345 tygodni, tj. 6 lat i 8 miesięcy ubezpieczenia na terenie W. (od 8 stycznia 2014 r. do 24 kwietnia 2014 r., od 21 lipca 2014 r. do 20 grudnia 2014 r. i od 7 stycznia 2015 r. do 30 kwietnia 2015 r.). Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. Wydział (...) Umów Międzynarodowych w piśmie z 6 kwietnia 2017 r. poinformował ubezpieczoną, że instytucja ubezpieczeniowa w B. potwierdziła 13 miesięcy okresów

ubezpieczenia na terenie Niemiec (od 15 marca 2004 r. do 12 czerwca 2004 r., od 15 marca 2005 r. do 12 czerwca 2005 r., od 20 marca 2006 r. do 17 lipca 2006 r.).

Ww. poświadczenia okresów ubezpieczenia zostały wydane przez właściwe instytucje ubezpieczeniowe, w przewidzianym trybie i na podstawie obowiązujących przepisów prawa.

Przepisy zawarte w pkt od 1 do 6 art. 2 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych przewidują, że prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która poza spełnieniem przesłanek w nich wskazanych "posiada okres uprawniający do emerytury". W myśl ust. 2 art. 2 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 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS.

Oznacza to, że okres uprawniający do emerytury ma znaczenie samodzielne, odrębne od ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, i został określony w przepisach ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Na okres uprawniający do emerytury składają się okresy składkowe, nieskładkowe, uzupełniające, w tym okresy składkowe przebyte za granicą.

Przepis art. 8 ustawy o emeryturach i rentach z FUS wskazuje, że przy ustalaniu prawa do emerytury uwzględnia się okresy ubezpieczenia za granicą, jeżeli tak stanowią umowy międzynarodowe.

Innymi słowy przy ustalaniu prawa do emerytury i przy obliczaniu jej wysokości uwzględnia się zagraniczne okresy składkowe, mimo, że okresy te przypadają za granicą i składka opłacana była na rzecz instytucji zagranicznej. Do 30 kwietnia 2004 r. w zakresie zaliczania do stażu pracy okresów zatrudnienia za granicą Polskę z Czechami i Niemcami łączyły umowy dwustronne: z Czechosłowacją z 1948 r., z Niemcami z 1973 r. i 1990 r.

Od dnia 1 maja 2004 r. (tj. od wejścia Polski do Unii Europejskiej) bezprzedmiotowe stały się kwestie podwójnego oskładkowania wynagrodzeń obywateli polskich zatrudnionych na terytorium krajów Wspólnoty oraz fakultatywnego opłacania składek w polskim organie rentowym w razie zatrudnienia w unijnym przedsiębiorstwie. W tej materii rozstrzygające stało się rozporządzenie Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego w stosunku do pracowników najemnych, osób pracujących na własny rachunek i do członków ich rodzin, którzy przemierzają się w obrębie Wspólnoty (tekst skonsolidowany: Dz. Urz. WE L 28 z 30.01.1997, s. 1, z późn. zm.). Następnie, z dniem 1 maja 2010 r., weszło w życie rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. UE L 166 z 30.04.2004, s. 1, z późn. zm.), które uchyliło rozporządzenie Rady (EWG) nr 1408/71, z zastrzeżeniem rozwiązań przyjętych w art. 87 ust. 8 i art. 90 ust. 1 rozporządzenia PE i Rady (WE) nr 883/2004.

W związku z powyższym, skoro odpowiednie instytucje ubezpieczeniowe Czech, Niemiec i W. oraz jednostki organizacyjne ZUS potwierdziły, że ubezpieczona wykonywała pracę oskładkowaną za granicą, zaliczaną do emerytury, to okresy te zalicza się do "okresów uprawniających do emerytury".

Art. 6 rozporządzenia nr 883/2004 stanowi, że o ile rozporządzenie nie stanowi inaczej, właściwa instytucja Państwa Członkowskiego, której ustawodawstwo uzależnia: nabycie, zachowanie, przysługiwanie lub odzyskanie prawa do świadczeń, objęcie przez ustawodawstwo, lub dostęp do lub zwolnienie z ubezpieczenia obowiązkowego, fakultatywnego kontynuowanego lub dobrowolnego, od spełnienia okresów ubezpieczenia, zatrudnienia, pracy na własny rachunek lub zamieszkania, bierze pod uwagę w niezbędnym zakresie okresy ubezpieczenia, zatrudnienia, pracy na własny rachunek lub zamieszkania spełnione na podstawie ustawodawstwa każdego innego Państwa Członkowskiego, tak jakby były to okresy spełnione na podstawie stosowanego przez nie ustawodawstwa.

Natomiast w myśl art. 66 rozporządzenia w przypadkach, w których stosujące się ustawodawstwo uzależnia prawo do świadczeń przedemerytalnych od spełnienia okresów ubezpieczenia, zatrudnienia lub pracy na własny rachunek, nie mają zastosowania przepisy art. 6.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego regulacja zawarta w art. 66 w związku z art. 6 rozporządzenia nr 883/2004 nie jest sprzeczna z rozumieniem pojęcia "posiada okres uprawniający do emerytury", określonym w przepisie art. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych i tym samym z okresem uprawniającym do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Czyli "okres uprawniający do emerytury" podlega uwzględnieniu przy ocenie spełnienia przesłanek do świadczenia przedemerytalnego, niezależnie od tego czy prawo kraju należącego do Unii Europejskiej, w którym praca była wykonywana, przewiduje prawo do świadczenia przedemerytalnego. Decyduje więc wyłącznie to, czy w danym kraju unijnym okres pracy (oskładkowany) zalicza się do emerytury.

Odmowa doliczenia okresów składkowych przepracowanych w krajach unijnych do okresów przepracowanych w Polsce prowadziłaby do nierównego traktowania osób, które skorzystały ze swego prawa i podjęły pracę w innym państwie Unii. Stawiałoby to na uprzywilejowanej pozycji osoby, które legitymują się wyłącznie stażem emerytalnym przebyłym w Polsce.

Takie zróżnicowanie nie wynika z ustawy o świadczeniach przedemerytalnych ani z ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Odmienne traktowanie osób pracujących w krajach unijnych od osób zatrudnionych w Polsce byłoby sprzeczne z umową międzynarodową - art. 91 Konstytucji RP i przepisami dotyczącymi swobodnego przepływu pracowników.

Art. 2 Konstytucji RP stanowi, że Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej. Art. 32 Konstytucji RP stanowi, że wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.

Powyższe oznacza, że nikt (w tym obywatel polski - pracownik świadczący pracę dla pracodawcy zagranicznego z innego Państwa Członkowskiego Unii Europejskiej korzystając ze swobody przemieszczania się i swobody przepływu pracy) nie może być nierówno traktowany w życiu społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny (w tym także z powodu świadczenia pracy dla pracodawcy zagranicznego z innego Państwa Członkowskiego Unii Europejskiej w oparciu o swobodę przemieszczania się i swobody przepływu pracy).

Art. 45 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej zapewnia swobodę przepływu pracowników.

Art. 48 Traktatu stanowi, że Parlament Europejski i Rada przyjmują w dziedzinie zabezpieczenia społecznego środki niezbędne do ustanowienia swobodnego przepływu pracowników, co dotyczy między innymi zaliczenia wszystkich okresów uwzględnianych w prawie poszczególnych państw w celu nabycia i zachowania prawa do świadczeń.

Zatem nie może dojść do dzielenia osób pozostających bez pracy i spełniających warunki do świadczenia przedemerytalnego tylko z tego powodu, że niektórzy posiadają okresy zatrudnienia uprawniające do emerytury w innym kraju Unii Europejskiej.

Podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 20 czerwca 2017 r. sygn. akt I UK 282/16 Lex nr 2307136.

Druga kontrowersyjna kwestia w tej sprawie dotyczy interpretacji pojęcia "rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Uznanie bowiem, że wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn organizacyjnych, dokonane przez włoskiego pracodawcę jest tożsame z rozwiązaniem stosunku pracy przez polskiego pracodawcę prowadzi do przyjęcia, że T. M. spełniła kwestionowany przez organ rentowy wymóg rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, uprawniający ją do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, na podstawie art. 2 ust. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

W tym miejscu podkreślić należy że organ rentowy nie kwestionował, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyny analogicznej jak w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Chodziło mu jedynie o to, że przyczyna ta odnosi się wyłącznie do pracodawców polskich a nie zagranicznych należących do Unii Europejskiej i działających na jej terenie.

Art. 5 lit. b Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego stanowi, że w przypadkach, w których na podstawie ustawodawstwa właściwego Państwa Członkowskiego, zaistnieniu pewnych okoliczności i zdarzeń przypisywane są określone skutki prawne, to Państwo Członkowskie uwzględnia podobne okoliczności lub zdarzenia zaistniałe w każdym Państwie Członkowskim tak jak gdyby miały one miejsce na jego własnym terytorium.

Oznacza to, że skoro ubezpieczona zatrudniona była na terytorium W. i jej stosunek pracy został rozwiązany przez włoskiego pracodawcę z przyczyn dotyczących pracodawcy tj. w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn organizacyjnych, to skutek prawny tego wypowiedzenia jest taki jakby do niego doszło w Polsce.

Należy podzielić argumentację Sądu pierwszej instancji, w myśl której przesłanki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego ujęte w art. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych nie zawierają zastrzeżenia, że przesłanki zawarte w tym przepisie odnoszą się tylko i wyłącznie do przyczyn zakończenia zatrudnienia na terenie Polski.

Art. 1 ust. 3 pkt 1 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stanowi, że ustawa 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.

W związku z powyższym przesłanka przyznania ubezpieczonej świadczenia przedemerytalnego w postaci rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy jest spełniona także wówczas gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi zarówno u polskiego pracodawcy ale też pracodawcy zagranicznego.

Reasumując, nieuznanie ziszczenia się przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci likwidacji stanowiska pracy w zakładzie pracy, w którym ubezpieczona była zatrudniona na terenie Unii Europejskiej, jako przesłanki do uzyskania świadczenia przedemerytalnego, byłoby sprzeczne z art. 5 lit. b Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, Dyrektywą 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terenie Państw Członkowskich, art. 2 ust. 1 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej a także z orzecnictwem Trybunału Sprawiedliwości.

Podobne stanowisko prezentują inne sądy. Przykładowo Sąd Apelacyjny w Katowicach w uzasadnieniu wyroku z 15 kwietnia 2015 r. sygn. akt III AUa 518/14 Lex nr 1749585, czy Sąd Apelacyjny w Gdańsku w uzasadnieniu wyroku z 26 października 2015 r. sygn. akt III AUa 805/15 Lex nr 1842221 wskazały, że świadczenia przedemerytalne są objęte unijną koordynacją systemów zabezpieczenia społecznego nie tylko w zakresie eksportu świadczeń i przyznawania świadczeń rodzinnych i zdrowotnych.

Przepisy prawa polskiego regulujące przesłanki nabycia świadczeń przedemerytalnych nie zawierają zastrzeżenia, że odnoszą się one tylko do okresów zatrudnienia i przyczyn jego zakończenia odbytych na terenie Polski.

Skoro ubezpieczona, będąca obywatelem Polski, wykazała, że wykonywała pracę na terenie Unii Europejskiej oraz że rozwiązanie stosunku pracy z jej zagranicznym pracodawcą nastąpiło z przyczyn leżących po stronie tego pracodawcy z uwagi na likwidację stanowiska pracy, to uzasadnione jest przyjęcie, że spełniła ona przesłankę nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego w postaci rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących

zakładu pracy, z powodu likwidacji stanowiska pracy, z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych lub technologicznych, określoną w pkt 29 lit. b art. 2 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Dlatego też Sąd Apelacyjny, na mocy art. 385 k.p.c., oddalił apelację.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł, na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 2 i § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 1800 z późn. zm.) w sprawie opłat za czynności adwokackie.