

Sygn. akt III AUa 805/15

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 26 października 2015 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Maciej Piankowski (spr.)
Sędziowie:	SSA Aleksandra Urban SSA Alicja Podlewska
Protokolant:	stażysta Sylwia Gruba

po rozpoznaniu w dniu 26 października 2015 r. w Gdańsku

sprawy G. S.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

od wyroku Sądu Okręgowego w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26 marca 2015 r., sygn. akt IV U 1828/14

oddala apelację.

**Sygn. akt III AUa 805/15**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 29.09.2014 r. pozwany organ rentowy - Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. - powołując się na przepisy art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych odmówił ubezpieczonej G. S. prawa do świadczenia przedemerytalnego, gdyż do osób, które przed dniem zarejestrowania się w powiatowym urzędzie pracy pozostawały w zatrudnieniu na podstawie przepisów prawa innego niż polskie państwa członkowskiego Unii Europejskiej, stosuje się stanowisko Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej zgodnie z którym, świadczenia przedemerytalne są objęte obecnie unijną koordynacją systemów zabezpieczenia społecznego w zakresie wskazanym w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004, tj. wyłącznie w zakresie eksportu świadczeń i przyznawania prawa do świadczeń rodzinnych i zdrowotnych. Z uwagi na powyższe brak jest podstaw prawnych do przyjęcia, że rozwiązanie stosunku pracy za granicą w państwie członkowskim Unii Europejskiej nastąpiło z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji

zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – nawet w przypadku, gdy rozwiązanie tego stosunku pracy za granicą w państwie członkowskim Unii Europejskiej nastąpiło z analogicznych przyczyn jak wymienione w tej ustawie.

Ubezpieczona G. S. zarzuciła powyższej decyzji naruszenie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. nr 120, poz. 1252) poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, wskutek błędnego uznania, iż w przedmiotowej sprawie brak jest podstaw prawnych do przyjęcia, że rozwiązanie stosunku pracy za granicą w państwie członkowskim UE nastąpiło z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy w rozumieniu przepisów - nawet w przypadku, gdy rozwiązanie tego stosunku pracy za granicą w państwie członkowskim UE nastąpiło z analogicznych przyczyn wymienionych w tej ustawie, a w konsekwencji - poprzez odmowę przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego, pomimo spełnienia przez ubezpieczoną wszystkich przesłanek, o których mowa w tym przepisie; naruszenie art. 2 ust. 1 pkt 29 ppkt b) ustawy z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. nr 99, poz. 1001) poprzez jego niezastosowanie, wskutek bezpodstawnego uznania, iż w przedmiotowej sprawie brak jest podstaw prawnych przyjęcia, że rozwiązanie stosunku pracy za granicą w państwie członkowskim UE nastąpiło z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy w rozumieniu przepisów tejże ustawy - nawet w przypadku, gdy rozwiązanie tego stosunku pracy za granicą w państwie członkowskim UE nastąpiło z analogicznych przyczyn wymienionych w tej ustawie; naruszenie art. 1 ust. 3 pkt 1) w zw. z art. 2 ust. 1 pkt 29 ppkt b) ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. nr 99, poz. 1001) poprzez ich niezastosowanie, podczas gdy art. 1 ust. 3 pkt 1 ww. ustawy stanowi, iż 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; naruszenie art. 5 pkt b) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29.04.2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. UE L 200 z 07.06.2004 r.) poprzez jego błędną wykładnię i niezastosowanie, wskutek bezpodstawnego przyjęcia, iż świadczenia przedemerytalne są obecnie objęte unijną koordynacją systemów zabezpieczenia społecznego w zakresie wskazanym w niniejszym rozporządzeniu, tj. wyłącznie w zakresie eksportu świadczeń i przyznawania prawa do świadczeń rodzinnych i zdrowotnych, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego uznania, iż w przedmiotowej sprawie brak jest podstaw prawnych do przyjęcia, że rozwiązanie stosunku pracy za granicą w państwie członkowskim UE nastąpiło z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - nawet w przypadku, gdy rozwiązanie tego stosunku pracy za granicą w państwie członkowskim UE nastąpiło z analogicznych przyczyn wymienionych w tej ustawie, podczas gdy prawidłowa interpretacja ww. przepisu art. 5 pkt b) tegoż rozporządzenia powinna prowadzić do wniosku, iż w sprawie niniejszej znajduje zastosowanie dyspozycja art. 5 pkt b) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29.04.2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. U. UE L 200 z 7.6.2004 r.), a tym samym istnieją podstawy prawne do przyjęcia, że rozwiązanie stosunku pracy za granicą w państwie członkowskim UE, w tym wypadku w Wielkiej Brytanii, nastąpiło z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. nr 99, poz. 1001), co z kolei powinno skutkować przyznaniem ubezpieczonej prawa do świadczenia przedemerytalnego; naruszenie dyrektywy 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 29.04.2004 r. (Dz. U. UE z 30.04.2004 r.) w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium Państw Członkowskich; naruszenie art. 21 ust. 1 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (tekst skonsolidowany według art. 2 Traktatu z Lizbony; dalej TFUE); błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę decyzji, polegający na nieuzasadnionym przyjęciu, że rozwiązanie stosunku pracy za granicą w państwie członkowskim UE nie nastąpiło z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - nawet w przypadku, gdy rozwiązanie tego stosunku pracy za granicą w państwie członkowskim UE nastąpiło z analogicznych przyczyn wymienionych w tej ustawie, które to naruszenia miały istotny wpływ na wynik sprawy.

Ubezpieczona wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji w całości poprzez przyznanie jej prawa do świadczenia przedemerytalnego, a nadto o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

Pozwany organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania i podtrzymał stanowisko zawarte w zaskarżonej decyzji.

Wyrokiem z dnia 26.03.2015 r. Sąd Okręgowy w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał ubezpieczonej prawo do świadczenia przedemerytalnego od 02.09.2014 r. (pkt 1) oraz stwierdził odpowiedzialność organu rentowego za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji (pkt 2).

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach.

Ubezpieczona (ur. (...)) od 01.10.1993 r. do 30.04.2006 r. pracowała w Handlowo – Usługowej Firmie (...) w T.. Od 02.05.2006 r. do 30.06.2007 r. była zatrudniona przez pracodawcę (...) L. Ł. w T.. Następnie od 02.07.2007 r. do 31.07.2008 r. była zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w T. jako osoba bezrobotna. W okresie od 10.07.2007 r. do 02.03.2008 r. i od 31.03.2008 r. do 31.07.2008 r. otrzymywała zasiłek dla bezrobotnych. Od 01.09.2008 r. do 27.12.2008 r. ponownie pracowała u pracodawcy (...) L. Ł. w T.. Następnie pracowała na terytorium Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej w okresie od 12.04.2008 r. do 13.06.2008 r., od 23.04.2010 r. do 17.07.2010 r. i od 04.05.2011 r. do 16.07.2011 r. w G. L. 4, A. L. (...). Kolejno pracowała w tymże kraju od 28.11.2011 r. do 03.01.2014 r. w (...) 5, S. A., S. By S., (...) w pełnym wymiarze czasu pracy. W okresie od 18.02.2014 r. do chwili obecnej jest zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w T. jako osoba bezrobotna i pobierała zasiłek dla bezrobotnych od 18.02.2014 r. do co najmniej 19.08.2014 r. W okresie tym ubezpieczona nie odmówiła przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia, ani zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych i robót publicznych. Powiatowy Urząd Pracy w T. wydał ubezpieczonej zaświadczenie na potrzeby złożenia wniosku o przyznanie świadczenia emerytalnego w dniu 19.08.2014 r.

Rozwiązanie ostatniej umowy o pracę z dniem 03.01.2014 r. z pracodawcą (...) 5, S. A., S. By S., (...) nastąpiło z ze skutkiem natychmiastowym z uwagi na „lack of work at G. L.” – „brak pracy w firmie (...)”. Rozwiązanie to nastąpiło z uwagi na likwidację stanowiska pracy ubezpieczonej, albowiem pracodawca utracił stałego kontrahenta – linię lotniczą. Mimo, iż ubezpieczona była zatrudniona w pralni, jej praca polegała na pakowaniu jednorazowych sztućców na potrzeby tejże linii lotniczych. Obecnie ubezpieczona jest osobą bezrobotną bez prawa do zasiłku dla bezrobotnych.

W dniu 01.09.2014 r. ubezpieczona wystąpiła o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. Decyzją z dnia 29.09.2014 r. pozwany - powołując się na art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30.04.2014” r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2004 r., nr 120, poz. 1252) odmówił ubezpieczonej prawa do świadczenia przedemerytalnego i wskazał, że dla osób, które przed dniem zarejestrowania się w powiatowym urzędzie pracy pozostawały w zatrudnieniu na podstawie przepisów prawa innego niż polskie państwa członkowskiego Unii Europejskiej, stosuje się stanowisko Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej zgodnie z którym, świadczenia przedemerytalne są objęte obecnie unijną koordynacją systemów zabezpieczenia społecznego w zakresie wskazanym w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004, tj. wyłącznie w zakresie eksportu świadczeń i przyznawania prawa do świadczeń rodzinnych i zdrowotnych. Z uwagi na powyższe brak jest podstaw prawnych do przyjęcia, że rozwiązanie stosunku pracy za granicą w państwie członkowskim Unii Europejskiej nastąpiło z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – nawet w przypadku, gdy rozwiązanie tego stosunku pracy za granicą w państwie członkowskim Unii Europejskiej nastąpiło z analogicznych przyczyn wymienionych w tej ustawie.

Organ rentowy ustalił, że ubezpieczona miała 27 lat, 2 miesiące i 10 dni okresów składkowych oraz 5 lat i 23 dni okresów nieskładkowych, łącznie 32 lata, 3 miesiące i 3 dni okresu upoważniającego do emerytury.

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o dokumenty znajdujące się w aktach ubezpieczeniowych, jak złożone do akt sądowych niniejszej sprawy – zaświadczeń w języku angielskim przełożonych przez tłumacza przysięgłego na język polski oraz na podstawie przesłuchania ubezpieczonej. Stan faktyczny nie był przedmiotem sporu. Organ rentowy nie zakwestionował okresu zatrudnienia ubezpieczonej na terytorium Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej jak również przyczyn rozwiązania stosunku pracy z ubezpieczoną. W tym zakresie

Sąd Okręgowy wprost oparł się na przedłożonym oświadczeniu pracodawcy (wraz z tłumaczeniem na j. polski) oraz zeznaniach ubezpieczonej. Prawdziwość powyższych dokumentów i wynikających z nich okoliczności nie budziła żadnych zastrzeżeń. Spór miał charakter tylko prawny.

**Sąd Okręgowy zważył, że zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. nr 120, poz. 1252 ze zm.) 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 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r., nr 69, poz. 415 ze zm.), w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet.**

W myśl art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, 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.

Z powyższych przepisów wynika, że niezbędnym warunkiem przyznania świadczenia przedemerytalnego jest bycie zarejestrowanym jako osoba bezrobotna w dniu składania wniosku, pobieranie zasiłku dla bezrobotnych przez okres co najmniej 180 dni i złożenie wniosku w terminie 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 180-dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych. W przedmiotowej sprawie kryteria określone w art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych zostały spełnione, co nie budziło wątpliwości. W dniu złożenia wniosku – 01.09.2014 r. - ubezpieczona była nadal osobą bezrobotną, 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, a nadto wniosek został złożony w terminie (dokument potwierdzający 180 – dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych został doręczony ubezpieczonej w dniu 19.08.2014 r.).

Należało zatem rozważyć przesłanki przyznania świadczenia przedemerytalnego z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Niewątpliwie ubezpieczona była zatrudniona u ostatniego pracodawcy przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy (od 28.11.2011 r. do 03.01.2014 r. w (...) 5, S. A., S. By S., (...)) w pełnym wymiarze czasu pracy. Nadto ukończyła wymagany przez ustawę wiek – 55 lat (ur. (...)) dla kobiet. Ubezpieczona posiadała również stosowny okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet ustalony zgodnie z przepisami art. 5-9, art. 10 ust. 1 oraz art. 11 ustawy z 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2009 r., nr 153, poz. 1227 ze zm.), stosownie do odesłania z art. 2 ust. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Istotą sporu było ustalenie czy doszło do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r., nr 69, poz. 415 ze zm.). Wprost zaś czy rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy może nastąpić w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej, a nie w Polsce.

Definicja „przyczyn dotyczących zakładu pracy” została uregulowana w art. 2 ust. 1 pkt 29 ww. ustawy wskazując, że ilekroć w ustawie 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 kodeksu 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 § 1<sup>1</sup> k.p. z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Należy zatem zauważyć, że o ile art. 2 ust. 1 pkt 29 lit a) ustawy o promocji zatrudnienia wskazuje na powiązanie terminu „przyczyn dotyczących zakładu pracy” z ustawodawstwem polskim – odnosząc się do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i polskiego kodeksu pracy, o tyle definicja w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b) ww. ustawy dotyczy rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych bez odniesienia do określonej ustawy. Pojęcie to odnosi się zatem do stanów faktycznych bez warstwy prawnej nadanej stosownymi ustawami polskiego ustawodawstwa.

Ustawa o promocji zatrudnienia zgodnie z art. 1 ust. 3 pkt 1 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, a nadto w pkt 2 lit. a) do cudzoziemców zamierzających wykonywać lub wykonujących pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej - obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej. Kwestię podejmowania pracy za granicą u pracodawców zagranicznych oraz wykonywanie pracy przez cudzoziemców w Rzeczypospolitej Polskiej reguluje rozdział 16 powyższej ustawy (art. 84 i n.). Zgodnie z art. 84 ustawy o promocji zatrudnienia podejmowanie pracy za granicą u pracodawców zagranicznych odbywa się w trybie i na zasadach obowiązujących w państwie zatrudnienia oraz określonych w umowach międzynarodowych. Zaś jak wynika z art. 86 ust. 1 ww. ustawy udokumentowane okresy zatrudnienia, przebyte za granicą u pracodawcy zagranicznego, są zaliczane do okresów pracy w Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie uprawnień pracowniczych. To ostatnie świadczy o uwzględnianiu zatrudnienia poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach polskiego porządku prawnego.

Organ rentowy w przedmiotowej sprawie podniósł zaś, iż świadczenia przedemerytalne są obecnie objęte unijną koordynacją systemów zabezpieczenia społecznego w zakresie wskazanym w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (WE nr 883/2004), ale wyłącznie w zakresie eksportu świadczeń i przyznawania prawa do świadczeń rodzinnych i zdrowotnych.

Zdaniem organu rentowego do świadczeń przedemerytalnych nie stosuje się przepisów art. 5 rozporządzenia 883/2004 dotyczących równego traktowania świadczeń, dochodów, okoliczności lub zdarzeń. Oznacza to, iż brak jest w konsekwencji podstaw prawnych do przyjęcia, iż rozwiązanie stosunku pracy za granicą w państwie członkowskim Unii Europejskiej nastąpiło z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, nawet w przypadku gdy rozwiązanie tego stosunku pracy za granicą w państwie członkowskim Unii Europejskiej nastąpiło z analogicznych przyczyn wymienionych w tej ustawie.

W ocenie Sądu Okręgowego zapatrywania prawne organu rentowego są pozbawione racji.

Na mocy postanowień Traktatu akcesyjnego Rzeczpospolita Polska stała się z dniem 01.05.2004 r. członkiem Unii Europejskiej i stroną traktatów stanowiących podstawę Unii. W związku z członkostwem Polski w Unii Europejskiej, dokonywana przez sądy kontrola stosowania prawa obejmuje kontrolę pod względem zgodności z prawem wspólnotowym, które od 01.05.2004 r. stało się częścią obowiązującego w Polsce porządku prawnego, a także z aktami normującymi, wydanymi przez organy Unii Europejskiej w randze rozporządzenia.

W odniesieniu do państw członkowskich UE (a takim jest Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej), od czasu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej, zastosowanie miały przepisy rozporządzenia o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego - rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/01 z 14.06.1971 r. (dalej: rozporządzenie nr 1408/71), a od 01.05.2010 r. obowiązującym jest rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/04 z 29.04.2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (dalej: rozporządzenie nr 883/04). O ile rozporządzenie nr 1408/71 nie obejmowało swym zakresem przedmiotowym świadczeń przedemerytalnych, o tyle rozporządzenie nr 883/04 stosuje się do całego ustawodawstwa odnoszącego się m.in. do świadczeń przedemerytalnych (art. 3 ust. 1 lit. i).

Zgodnie z art. 5 rozporządzenia nr 883/04, który ma zastosowanie w niniejszej sprawie zatytułowanym „Równe traktowanie świadczeń, dochodów, okoliczności lub zdarzeń” należy stwierdzić co następuje.

O ile niniejsze rozporządzenie nie stanowi inaczej oraz w świetle specjalnych wprowadzonych przepisów wykonawczych, zastosowanie mają następujące przepisy:

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

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

W ocenie Sądu Okręgowego, art. 5 pkt b) rozporządzenia nr 883/04 ma zastosowanie do spornego w sprawie zdarzenia, tj. do rozwiązania z odwołującym stosunku pracy z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych leżących po stronie pracodawcy.

Prawo polskie nie może być tłumaczone w taki sposób, który prowadziłby do stawiania w gorszej sytuacji obywatela polskiego tylko z tego powodu, że skorzystał ze swobody przemieszczania i podjęcia pracy w jednym z państw Unii Europejskiej. Nieuznanie ziszczenia się przyczyny rozwiązania stosunku pracy - w postaci likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych na terenie Unii Europejskiej - jako przesłanki do uzyskania świadczenia przedemerytalnego, byłoby sprzeczne z:

- wymienionym wyżej art. 5 lit. b) rozporządzenia nr 883/04,

- dyrektywą 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 29.04.2004 r. (Dz. U. UE z 30.04.2004) w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium Państw Członkowskich,

- art. 21 ust. 1 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (tekst skonsolidowany według art. 2 Traktatu z Lizbony; dalej TFUE), która stanowi, że „Każdy obywatel Unii ma prawo do swobodnego przemieszczania się i przebywania na terytorium Państw Członkowskich, z zastrzeżeniem ograniczeń i warunków ustanowionych w Traktatach i w środkach przyjętych w celu ich wykonania”.

Powyższe zapatrywania prawne – w ocenie Sądu Okręgowego - znajdują wsparcie w judykaturze. W szczególności w wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 19.09.2013 r., III AUa 264/13 (LEX nr 1381465), w którym - w analogicznym stanie prawnym dotyczącym jedynie innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej – Holandii - poczyniono tożsame zważania prawne, które Sąd Okręgowy wraz z przytoczoną argumentacją i orzecnictwem europejskim w pełni podzielił. Nadto Sąd Okręgowy wskazał na orzeczenie Sądu Najwyższego z 07.03.2012 r., I UK 202/11 (LEX nr 1167737), który jedynie pozornie stoi w opozycji do powyższych rozważań. Zapadłe przed Sądem Najwyższym orzeczenie dotyczyło bowiem stanu prawnego na gruncie rozporządzenia o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego nr 1408/71 z 14.06.1971 r. (dalej: rozporządzenie nr 1408/71), a zatem sprzed daty 01.05.2010 r. Od 01.05.2010 r. obowiązującym jest rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/04 z 29.04.2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. W stanie faktycznym niniejszej sprawy okres ostatniego zatrudnienia dotyczył okresu 28.11.2011 r. do 03.01.2014 r. pracy na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej - Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej. Zatem w sprawie znajdowały zastosowanie nowe przepisy rozporządzenia.

W pkt 33 rozporządzenia nr 883/2004 przyjęto, że niezbędne jest ujęcie w zakresie niniejszego rozporządzenia ustawowych systemów przedemerytalnych i zagwarantowanie w ten sposób zarówno równego traktowania i możliwości eksportowania świadczeń przedemerytalnych, ale zastrzeżono, że zasada sumowania okresów nie powinna być włączona, jako że ustawowe systemy przedemerytalne występują tylko w bardzo ograniczonej liczbie Państw Członkowskich. Ponadto rozporządzenie zawiera definicję „świadczenia przedemerytalnego”, przez które rozumie wszystkie świadczenia pieniężne inne niż zasiłek dla bezrobotnych lub wcześniejsze świadczenie z tytułu starości, udzielane od określonego wieku pracownikom, którzy ograniczyli, zaprzestali lub zawiesili swą dającą wynagrodzenie pracę do wieku, w którym kwalifikują się do emerytury lub do wcześniejszej emerytury, a których otrzymywanie nie jest uzależnione od tego, czy zainteresowana osoba pozostaje w dyspozycji służb zatrudnienia właściwego państwa. Ponadto rozporządzenie nr 883/2004 określając zakres przedmiotowy koordynacji (art. 3 ust. 1 lit. i rozporządzenia) stanowi, że stosuje się je do całego ustawodawstwa odnoszącego się do działów zabezpieczenia społecznego obejmującego także świadczenia przedemerytalne.

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 wniosek, 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 (por. 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. Dopiero kolejne odesłanie, zawarte w art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia sprawia, że sporna przesłanka („przyczyna dotycząca zakładu pracy”) winna być rozumiana jako w tym przepisie określone stany faktyczne i prawne. Z żadnego z tych przepisów nie wynika wprost, że przyczyny te mogą dotyczyć tylko pracodawców polskich i niemożliwe jest a limine wykazanie spełnienia tej przesłanki wówczas, gdy do rozwiązania stosunku pracy doszło u pracodawcy na terenie państw Unii Europejskiej. Pozbawienie odwołującego prawa do świadczenia nastąpiło zatem w drodze wykładni ustawy, niezaskługującej na aprobatę jako opartej na niedopuszczalnym kryterium różnicowania sytuacji polskiego obywatela. Sprowadza się ono do pozbawienia prawa do świadczenia tylko z tego powodu, że obywatel polski skorzystał z prawa do swobodnego przepływu osób, w tym pracowników między państwami członkowskimi Unii Europejskiej z państwami UE, zagwarantowanego przez Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Nie sposób zatem zaakceptować dokonanej przez ZUS wykładni art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych negującą zasadę swobodnego przepływu pracowników przez odniesienie przesłanki nabycia świadczenia w postaci przyczyny rozwiązania stosunku pracy tylko o pracodawców polskich.

Skoro odwołująca, która jest polską obywatelką wykazała, że wykonywała pracę na terenie Unii Europejskiej (w Zjednoczonym Królestwie Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej) oraz że do rozwiązania stosunku pracy z angielskim pracodawcą doszło z przyczyn leżących po stronie tego pracodawcy z uwagi na likwidację stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, stwierdzić należy, że ubezpieczona spełniła ostatnią przesłankę nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Dlatego Sąd Okręgowy zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał ubezpieczonej prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia następnego po dniu złożenia wniosku, a więc od 02.09.2014 r. – art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Na podstawie art. 11 ust. 1 w zw. z art. 118 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych Sąd Okręgowy orzekł o odpowiedzialności organu rentowego za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji.

Apelację od powyższego orzeczenia wywiódł pozwany organ rentowy, który zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w całości zarzucając niewłaściwe zastosowanie i błędną wykładnię art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2013 r., poz. 170 ze zm.) przez przyjęcie, że z wnioskodawczynią został rozwiązany stosunek pracy z brytyjskim pracodawcą z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i z tego tytułu odwołująca nabyła uprawnienia do świadczenia przedemerytalnego; zastosowanie art. 5 rozporządzenia 883/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady (WE), w sytuacji gdy do świadczeń przedemerytalnych nie ma zastosowania art. 5 cyt. rozporządzenia.

Pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania, a ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji.

Uzasadniając apelację pozwany podał, że świadczenia przedemerytalne są obecnie objęte unijną koordynacją systemów zabezpieczenia społecznego w zakresie wskazanym w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2014, tj. wyłącznie w zakresie eksportu świadczeń i przyznawania prawa do świadczeń rodzinnych i zdrowotnych. Do świadczeń przedemerytalnych nie stosuje się art. 5 rozporządzenia 883/2004 dotyczących równego traktowania świadczeń, dochodów, okoliczności lub zdarzeń. Powyższe oznacza, że nie ma podstaw prawnych do przyjęcia, że rozwiązanie stosunku pracy za granicą w państwie członkowskim Unii Europejskiej nastąpiło z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – nawet w przypadku gdy rozwiązanie tego stosunku pracy za granicą w państwie członkowskim Unii Europejskiej nastąpiło z analogicznych przyczyn wymienionych w tej ustawie.

Ubezpieczona wniosła o oddalenie apelacji jako bezzasadnej i zasądzenie od organu rentowego zwrotu kosztów procesu wg norm przepisanych, ewentualnie wg zestawienia kosztów, w wypadku jego przedłożenia.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Apelacyjny aprobuje ustalenia i rozważania poczynione przez Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku oraz przyjmując je za własne co oznacza, że nie zachodzi konieczność ich szczegółowego powtarzania (por. wyroki Sądu Najwyższego z 27.03.2012 r., III UK 75/11, LEX nr 1213419; z 14.05.2010 r., II CSK 545/09, Lex nr 602684; z 27.04.2010 r., II PK 312/09, Lex nr 602700; z 20.01.2010 r. II PK 178/09, LEX nr 577829; z 08.10.1998 r., II CKN 923/97, OSNC 1999 nr 3, poz. 60).

Błędne są zarzuty apelacji odnoszące się do naruszenia prawa materialnego. Zaznaczyć też należy, że pozwany nie zgłosił żadnych zarzutów naruszenia zasad postępowania.



**Sąd I instancji prawidłowo zastosował przepis art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. z 2013 r., poz. 170 ze zm.). Stosownie do treści tego przepisu, prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje kobiecie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r., nr 69, poz. 415 ze zm.), 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. Z materiału dowodowego wynika, że ubezpieczona spełniła przesłankę nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, określoną w ww. przepisie, jak też wszystkie pozostałe przesłanki warunkujące przyznanie świadczenia przedemerytalnego. Stąd też Sąd Okręgowy słusznie zastosował ww. normę prawa materialnego w kontekście okoliczności faktycznych sprawy.**

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

Za pozbawiony podstaw należy uznać również drugi z zarzutów apelacji, wg którego do świadczeń przedemerytalnych nie ma zastosowania art. 5 ww. rozporządzenia. Przede wszystkim, zauważyć trzeba, iż żadna norma prawna nie wyłącza zastosowania art. 5 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 do świadczeń przedemerytalnych. Także apelujący nie wskazał takiej normy prawnej, ani nie poparł swojej argumentacji żadnymi przepisami prawa, ani stosownym orzecznictwem sądowym w tym przedmiocie. Zachodzi sprzeczność w powyższym stanowisku organu rentowego, wg którego organ rentowy z jednej strony przyjmuje, iż „świadczenia przedemerytalne są obecnie objęte unijną koordynacją systemów zabezpieczenia społecznego w zakresie wskazanym w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004, tj. wyłącznie w zakresie eksportu świadczeń” (który to zakres reguluje właśnie art. 5 tegoż rozporządzenia), podczas gdy zarazem organ rentowy wskazuje, że „art. 5 ww. rozporządzenia nie ma zastosowania do świadczeń przedemerytalnych”. Należy stwierdzić, że art. 5 lit. b) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29.04.2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego ma zastosowanie do spornego w sprawie zdarzenia, tj. do rozwiązania z ubezpieczoną stosunku pracy z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych leżących po stronie pracodawcy. Zgodnie z powołanym przepisem, w przypadkach, w których na podstawie ustawodawstwa właściwego Państwa Członkowskiego, zaistnieniu pewnych okoliczności lub zdarzeń przypisywane są określone skutki prawne, to Państwo Członkowskie uwzględnia podobne okoliczności lub zdarzenia zaistniałe w każdym Państwie Członkowskim tak, jakby miały one miejsce na jego własnym terytorium. Ubezpieczona była zatrudniona na terytorium Wielkiej Brytanii, zaś stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę z przyczyn dotyczących pracodawcy, tj. z powodu likwidacji stanowiska pracy, na którym była ona zatrudniona, co z kolei miało swoje podstawy w sytuacji ekonomicznej brytyjskiego pracodawcy.

Zasadna jest argumentacja Sądu I instancji, wg której przesłanki nabycia świadczenia przedemerytalnego ujęte w art. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych nie zawierają zastrzeżenia, że odnoszą się one tylko i wyłącznie do okresów zatrudnienia i przyczyn jego zakończenia odbytych na terenie Polski. Trafnie wskazał Sąd I instancji, że z odesłania w zakresie rozumienia przyczyn rozwiązania stosunku pracy do ustawy o promocji zatrudnienia, zawartego w art. 2 ust. 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych można wyprowadzić wniosek, że chodzi o zatrudnienie również poza granicami Polski, skoro ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wyraźnie dotyczy polskich pracowników wykonujących prace poza granicami kraju, w którym [odesłaniu] zostało zadeklarowane, że ma ona zastosowanie do obywateli polskich poszukujących i podejmujących zatrudnienie lub inną pracę zarobkową na terytorium RP oraz zatrudnienie lub inną pracę zarobkową za granicą u pracodawców zagranicznych. Powyższe wynika z dyspozycji art. 1 ust. 3 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zgodnie z którą ustawa ta ma zastosowanie do obywateli polskich poszukujących i podejmujących zatrudnienie lub inną pracę zarobkową

na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz zatrudnienie lub inna praca zarobkowa za granicą u pracodawców zagranicznych.

Wobec powyższego, nieuprawnione jest stanowisko organu rentowego, wg którego przesłanka przyznania ubezpieczonej świadczenia przedemerytalnego, w postaci rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, byłaby spełniona tylko wówczas, gdyby do rozwiązania stosunku pracy doszło u polskiego pracodawcy. Skoro odwołująca się, będąca obywatelką Polski, wykazała, że wykonywała pracę na terenie Unii Europejskiej (w Wielkiej Brytanii) oraz że rozwiązanie stosunku pracy z brytyjskim pracodawcą nastąpiło z przyczyn leżących po stronie tego pracodawcy z uwagi na likwidację stanowiska pracy, u podłoża której leżały przyczyny ekonomiczne, uzasadniona jest ocena Sądu Okręgowego, wg której ubezpieczona spełnia także ostatnią przesłankę nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, o której mowa w dyspozycji art. 2 ust. 1 pkt 29 ppkt b) ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. przesłankę rozwiązania stosunku pracy z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych.

Wykładnia przepisów prawa materialnego dokonana przez Sąd I instancji nie jest odosobniona. W zbliżonym stanie faktycznym analogiczne poglądy prawne wyraziły Sądy Apelacyjne w Poznaniu w wyroku z 19.09.2013 r., III AUa 264/13 (Lex nr 1381465) oraz w Katowicach w wyroku z dnia 15.04.2015 r., III AUa 518/14 (LEX nr 1749585).

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

***Z powyższych względów Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. apelację oddalił.***