

Sygn. akt III AUa 814/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 października 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|-----------------|---|
| Przewodniczący: | SSA Jerzy Andrzejewski |
| Sędziowie: | SSA Iwona Krzeczowska-Lasoń (spr.) SSA Małgorzata Gerszewska |
| Protokolant: | sekr. sądowy Angelika Czaban |

po rozpoznaniu w dniu 16 października 2018 r. w Gdańsku

sprawy M. C.

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 Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 22 marca 2016 r., sygn. akt IV U 2097/15

oddala apelację.

SSA Małgorzata Gerszewska SSA Jerzy Andrzejewski SSA Iwona Krzeczowska – Lasoń

Sygn. akt III AUa 814/16

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 30 września 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. odmówił ubezpieczonemu M. C. prawa do świadczenia przedemerytalnego, ponieważ rozwiązanie stosunku pracy w ostatnim zakładzie pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, tj. zgodnie z art. 30 § 1 pkt 2 k.p.

Ubezpieczony M. C. złożył od powyższej decyzji odwołanie podnosząc, że umowa została rozwiązana z powodu likwidacji stanowiska pracy.

Organ rentowy w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie.

Sąd Okręgowy w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem

z dnia 22 marca 2016 r. w sprawie IV U 2097/15 zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał wnioskodawcy M. C. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 17 września 2015 r. (punkt pierwszy) oraz stwierdził odpowiedzialność organu rentowego za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji (punkt drugi).

Podstawę tego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu pierwszej instancji. M. C. urodził się dnia (...) Od dnia 1 września 1970 r. do dnia 31 lipca 1976 r. pracował w Przedsiębiorstwie (...) w G.. Od dnia 16 sierpnia 1976 r. do dnia 31 marca 1990 r. był

w (...) Nr (...) w G.. W okresie

od dnia 27 kwietnia 1990 r. do dnia 30 czerwca 1990 r. i od dnia 1 sierpnia 1990 r. do dnia 31 grudnia 1990 r. pobierał zasiłek dla bezrobotnych. Następnie w okresie od dnia 1 stycznia 1991 r. do dnia 31 grudnia 1993 r. prowadził działalność gospodarczą. Ponownie pobierał zasiłek dla bezrobotnych od dnia 14 stycznia 1994 r. do dnia 14 stycznia 1995 r. Od dnia

1 lutego 2000 r. do dnia 30 kwietnia 2004 r. był opiekunem dziecka niepełnosprawnego.

Od dnia 1 lipca 2004 r. ponownie prowadził działalność gospodarczą do dnia 30 września 2013 r. Następnie M. C. pracował na terytorium Niemiec w okresie od dnia

15 lipca 2013 r. do dnia 28 lutego 2014 r. W okresie od dnia 14 marca 2014 r. do chwili obecnej jest zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w G. jako osoba bezrobotna i pobierał zasiłek dla bezrobotnych od dnia 22 marca 2014 r. do dnia 21 marca 2015 r. W okresie tym ubezpieczony nie odmówił 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 G. wydał ubezpieczonemu zaświadczenie na potrzeby złożenia wniosku

o przyznanie świadczenia emerytalnego w dniu 19 sierpnia 2014 r. Rozwiązanie ostatniej umowy o pracę z dniem 28 lutego 2014 r. z pracodawcą (...) nastąpiło z powodu likwidacji stanowiska pracy wnioskodawcy. M. C. pracował jako mechanik samochodowy i był odpowiedzialny za przegląd techniczny, konserwację

i naprawy parku pojazdów. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z uwagi na przekazanie czynności, które wykonywał wnioskodawca firmie zewnętrznej. Obecnie ubezpieczony jest osobą bezrobotną bez prawa do zasiłku dla bezrobotnych. W dniu 16 września 2014 r. M. C. wystąpił do organu rentowego z wnioskiem o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. Decyzją z dnia 30 września 2015 r. pozwany odmówił ubezpieczonemu prawa do świadczenia przedemerytalnego. Organ rentowy ustalił,

iż ubezpieczony miał 40 lat, 5 miesięcy i 16 dni okresu upoważniającego do emerytury.

Sąd I instancji w rozważaniach prawnych odwołał się do treści art. 2 ust. 1 pkt 5, art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U.

z 2004 r., Nr 120, poz. 1252 ze zm., dalej ustawa o świadczeniach przedemerytalnych) oraz przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, ze zm.; dalej ustawa o promocji zatrudnienia). Zdaniem Sądu Okręgowego w przedmiotowej sprawie kryteria określone w art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych zostały spełnione, co nie budziło wątpliwości. W dniu złożenia wniosku – 16 września 2014 r. ubezpieczony był nadal osobą bezrobotną,

w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówił 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

26 sierpnia 2014 r.). Należało zatem rozważyć przesłanki przyznania świadczenia przedemerytalnego z art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Niewątpliwie ubezpieczony był zatrudniony u ostatniego pracodawcy przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy (od dnia 15 lipca 2013 r. do dnia 28 lutego 2014 r.). Ubezpieczony posiadał również stosowny okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 40 lat dla mężczyzn ustalony zgodnie z przepisami art. 5-9, art. 10 ust. 1 oraz art. 11 ustawy z dnia

17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1383 ze zm.) stosownie do odesłania z art. 2 ust. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Istotą sporu w niniejszej sprawie było ustalenie, czy doszło

do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia. 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 ustawy o promocji zatrudnienia. 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. Nadto należy wskazać, że 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.). Organ rentowy w przedmiotowej sprawie podniósł zaś, że art.

5 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/04 z dnia 29 kwietnia

2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego nie ma zastosowania do świadczeń przedemerytalnych (Dz.U. UE L 2004.166.1; dalej rozporządzenie nr 883/04). W ocenie Sądu Okręgowego zapatrywania prawne organu rentowego są pozbawione racji. Należy na początek stwierdzić, iż na mocy postanowień Traktatu akcesyjnego Rzeczpospolita Polska stała się z dniem 1 maja 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 dnia 1 maja 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 są Niemcy), od czasu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej, zastosowanie miały przepisy rozporządzenia o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/01 z dnia 14 czerwca 1971 r. (dalej: rozporządzenie nr 1408/71), a od dnia 1 maja 2010 r. obowiązującym jest 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”). 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: art.

5 b rozporządzenia nr 883/04, dyrektywą 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady

z dnia 29 kwietnia 2004 r. (Dz. U.UE z dnia 30 kwietnia 2004 r.) 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". 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”) stanowi, że stosuje się je do całego ustawodawstwa odnoszącego się do działań zabezpieczenia społecznego obejmującego także świadczenia przedemerytalne. Sąd Okręgowy ponadto podkreślił, 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 wniosek, że chodzi o zatrudnienie również poza granicami Polski, skoro ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia 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, niezasługującej na aprobatę jako opartej na niedopuszczalnym kryterium zróżnicowania 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 cytowany wyżej Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Nie sposób zatem zaakceptować dokonanej przez pozwanego wykładni art. 2 ust. 1 pkt 5 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 odwołujący, który jest polskim obywatelem wykazał, że wykonywał pracę na terenie Unii Europejskiej (w Niemczech) oraz że do rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą nastąpiło z przyczyn leżących po stronie tego pracodawcy z uwagi na likwidację stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, stwierdzić należy, że ubezpieczony M. C. spełnił ostatnią przesłankę nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego. Dlatego na podstawie art. 477⁽¹⁴⁾ § 2 k.p.c. Sąd Okręgowy zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał ubezpieczonemu M. C. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia następnego po dniu złożenia wniosku, a więc od dnia 17 września 2015 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 z dnia 17 grudnia 1998 r. (t.j. Dz.U. z 2015 r., poz. 748 ze zm.) Sąd orzekł o odpowiedzialności organu rentowego za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji (pkt

2 wyroku). Wnioskodawca do wniosku o przyznanie świadczenia przedemerytalnego dołączył wypowiedzenie, z którego wynikało, że powodem rozwiązania stosunku pracy były przyczyny dotyczące zakładu pracy. Organ rentowy w zaskarżonej decyzji nie odniósł się

w ogóle do tego zaświadczenia, dopiero w odpowiedzi na odwołanie powołał się art.

5 rozporządzenia nr 883/04, który jego zdaniem nie ma zastosowania do świadczeń przedemerytalnych. Ponadto zarzucił wnioskodawcy, że do wniosku dołączył plik dokumentów, wśród których było świadectwo pracy, z którego nie wynikało, że stosunek pracy został rozwiązany poprzez wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę z powodu likwidacji stanowiska pracy, na którym pracował wnioskodawca. Z takim stanowiskiem organu rentowego również nie można się zgodzić, ponieważ z treści złożonego zaświadczenia wynikały przyczyny rozwiązania stosunku pracy dotyczące zakładu pracy.

Apelację od wyroku wywiódł organ rentowy zaskarżając go w całości i zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez zastosowanie przepisu art.

5 rozporządzenia nr 883/2004, w sytuacji, gdy do świadczeń przedemerytalnych nie ma on zastosowania.

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

W uzasadnieniu apelacji organ rentowy wskazał, że świadczenia przedemerytalne są obecnie objęte unijną koordynacją systemów zabezpieczenia społecznego w zakresie rozporządzenia nr 883/2014, tj. wyłącznie w zakresie eksportu świadczeń i przyznawania prawa do świadczeń rodzinnych i zdrowotnych. Do świadczeń przedemerytalnych nie stosuje się przepisów art. 5 rozporządzenia nr 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, nawet w przypadku gdy rozwiązanie tego stosunku pracy za granicą w państwie członkowskim Unii Europejskiej nastąpiło z analogicznych przyczyn wymienionych w tej ustawie.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego, w świetle uzupełnionego przez Sąd II instancji materiału dowodowego w trybie art. 382 k.p.c., nie zasługiwała na uwzględnienie.

Przedmiotem niniejszej sprawy było przyznanie wnioskodawcy M. C. prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy przeprowadził stosowne postępowanie dowodowe, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z przepisu art. 233 k.p.c., nie popełnił też uchybień w zakresie zarówno ustalonych faktów, za wyjątkiem określenia daty złożenia wniosku o świadczenie przedemerytalne – prawidłowa data to 16 września 2015 r. (k. 1-4 a.r.), jak też ich kwalifikacji prawnej uzasadniających ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. Sąd Apelacyjny zaakceptował ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, z korektą daty złożenia wniosku o świadczenie przedemerytalne, traktując je jak własne.

Dodatkowo Sąd odwoławczy ustalił, że wnioskodawca posiada ponad 40 letni okres składkowy i nieskładkowy z uwzględnieniem okresu pracy od dnia 15 lipca 2013 r. do dnia 28 lutego 2014 r. na terenie Niemiec (raport ustalenia uprawnień do świadczenia – k. 53 a.s.). Ubezpieczony w okresie zatrudnienia od dnia 15 lipca 2013 r. do dnia 28 lutego 2014 r. podlegał ubezpieczeniom społecznym w Niemczech (pismo z (...) z dnia 18 czerwca 2018 r. wraz z

tłumaczeniem - k. 92-93 a.s., okoliczność niekwestionowana przez organ rentowy – zarządzenie – k. 95 a.s., epo - k. 98 a.s.).

W rozpoznawanej sprawie należało rozważyć, czy okres zatrudnienia wnioskodawcy w Niemczech mógł być pominięty w stażu uprawniającym do świadczenia przedemerytalnego. 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.

Zaliczenie do stażu uprawniającego do świadczenia przedemerytalnego okresu zatrudnienia w Niemczech i uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy ze względu na brak możliwości zapewnienia przez pracodawcę pracy odpowiadającej kwalifikacjom zawodowym pracownika, dokonane przez niemieckiego pracodawcę jest tożsame z rozwiązaniem stosunku pracy przez polskiego pracodawcę prowadzi do przyjęcia, że wnioskodawca spełnił 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, zarzucają, że przyczyna ta odnosi się wyłącznie do pracodawców polskich a nie zagranicznych należących do Unii Europejskiej i działających na jej terenie.

Odnosząc się do poniesionych w apelacji zarzutów naruszenia prawa materialnego podkreślić należy, że zgodnie art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 2148; dalej ustawa o świadczeniach przedemerytalnych) 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 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 1265 ze zm., dalej ustawa o promocji zatrudnienia), w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn.

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.

W tym miejscu przypomnieć należy, iż stosownie do treści art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia, ilekroć w ustawie jest mowa 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 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, 1000 i 1076), 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 dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Sąd Apelacyjny uznał, mając na uwadze poglądy wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 czerwca 2017 r., I UK 282/16, LEX nr 2307136, że „okres uprawniający do emerytury” z art. 2 ust. 1 pkt 5 ma znaczenie samodzielne na gruncie ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Jest to regulacja korzystniejsza niż regulacje unijnych przepisów w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Pozwala uniknąć „pułapki” wykładni, jeśli poprzestaje się tylko na (...) przepisach rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r., dotyczących świadczenia przedemerytalnego (art. 66, art. 6 i pkt 33 preambuły). Rzecz w tym, że ustawa o świadczeniach przedemerytalnych nie stanowi o okresie uprawniającym do świadczenia przedemerytalnego, lecz o „okresie uprawniającym do emerytury”. Chodzi więc o okres, który składa się na prawo do emerytury. Warunkiem okresu uprawniającego do świadczenia przedemerytalnego nie jest to, czy w Niemczech jest takie świadczenie jak w Polsce, czyli świadczenie przedemerytalne. Na tym polega samodzielność i korzystność polskiej regulacji, bo punktem odniesienia jest „okres uprawniający do emerytury”, czyli to co było pierwotne i jest uniwersalne w unijnej koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Nie można zakwestionować podstawowej zasady, że okresy składkowe przebyte w innym państwie należy uwzględniać na takich samych zasadach, jak okresy w Polsce (zob. choćby wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 23 marca 2011 r., C-440/09). Podkreśla się to, jako że regulacja art. 66 w związku z art. 6 rozporządzenia nr 883/2004 w sprawie koordynacji nie podważa tej zasady, bo nie jest z nią sprzeczna. Jeżeli więc ustalony i potwierdzony przez niemiecką instytucję okres składkowy uprawnia do emerytury na zasadach koordynacji, to kwalifikacji tego okresu dokonuje się w aspekcie tego uprawnienia (emerytalnego), a nie w aspekcie prawa do świadczenia przedemerytalnego, bo nie w każdym kraju Unii takie świadczenia występują (pkt 33 preambuły rozporządzenia 883/2004 – „ustawowe systemy przedemerytalne występują tylko w bardzo ograniczonej liczbie Państw Członkowskich”).

Wykładnia prezentowana przez organ rentowy wynika z oparcia argumentacji na przepisach o koordynacji dotyczących świadczenia przedemerytalnego (art. 66 i 6 rozporządzenia 883/2004 w sprawie koordynacji), a nie świadczenia na wypadek starości, czyli emerytury. Powszechna w krajach Unii jest emerytura, natomiast świadczenie przedemerytalne nadal nie musi być powszechne. Uzasadnia to stwierdzenie, że polska regulacja ustawy o świadczeniach przedemerytalnych jest w tym zakresie samodzielna i korzystniejsza.

W cytowanym wyżej judykacie Sąd Najwyższy wskazał, że zwrot „okres uprawniający do emerytury” jest taki sam we wszystkich sześciu przypadkach uprawniających do świadczenia przedemerytalnego z art. 2 ust. 1 pkt 1-6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. „Okres uprawniający do emerytury” jest jednaki, czyli ten sam, gdyż po świadczeniu przedemerytalnym uprawnia do emerytury. Nie ma podstaw do stwierdzenia, że okres uprawniający do emerytury to okres inny w przypadku emerytury i inny w przypadku świadczenia przedemerytalnego. Potwierdza to art. 2 ust. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, zgodnie z którym za okres uprawniający do emerytury uważa się okres ustalony w przepisach (tam wymienionych) ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1383 ze zm., dalej ustawa emerytalna). W tym wypadku znaczenie ma art. 8 ustawy emerytalnej, zgodnie z którym przy ustalaniu prawa do emerytury uwzględnia się okresy ubezpieczenia za granicą, jeżeli tak stanowią umowy międzynarodowe. Okresem tym jak wskazano jest praca oskładkowana w państwie należącym do Unii i zaliczana do emerytury. Przepisy rozporządzenia koordynacyjnego w sprawie świadczenia przedemerytalnego nie stanowią więc dla spornego świadczenia regulacji negatywnej, bo okres uprawniający do emerytury zalicza się do świadczenia przedemerytalnego niezależnie od tego czy prawo kraju, gdzie

praca była wykonywana, przewiduje takie świadczenie. Decyduje więc to, czy w tym kraju okres pracy (oskładkowany) zalicza się do emerytury. (...) Taki warunek sumowania okresów prowadziłby do nierównego traktowania tych osób, które skorzystały ze swojego prawa i podjęły pracę w innym państwie Unii, wobec uprzywilejowania tego kręgu osób, które mają tylko staż emerytalny w Polsce

w odniesieniu do tych osób, które mają dodatkowo okresy zatrudnienia w innym państwie Unii. Takie zróżnicowanie nie wynika z ustawy o świadczeniach przedemerytalnych i byłoby niezgodne z umową międzynarodową (art. 91 Konstytucji RP). Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej zapewnia swobodę przepływu pracowników wewnątrz Unii (art. 45). 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 (art. 48). Podkreślić należy, że w tym wypadku chodzi

o świadczenia z zakresu bezrobocia (braku pracy), co należy do prawa krajowego. Nie może dojść do dzielenia pozostających bez pracy i spełniających warunki do świadczenia przedemerytalnego tylko z tej przyczyny, że niektórzy posiadają okresy zatrudnienia w innym kraju Unii, uprawniające do emerytury. Niezasadne jest więc stanowisko, że okresy te nie uprawniają do świadczenia przedemerytalnego. Taka regulacja byłaby wadliwa ze względu na sprzeczność z ustawą zasadniczą (art. 2 i art. 32). Inną kwestią, a dotychczas nie uregulowaną, jest ewentualne ograniczenie zakresu zaliczania okresów pracy za granicą

do świadczenia przedemerytalnego. Wykracza to jednak ponad potrzebę argumentacji, gdyż z ustawy o świadczeniach przedemerytalnych taki podział i ograniczenie nie wynikają. Przeciwnie ustawa ta nie może być niezgodna z ustawą z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która określa zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, bo ma zastosowanie do obywateli polskich poszukujących i podejmujących zatrudnienie lub inną pracę zarobkową także za granicą, u pracodawców zagranicznych (art. 1 ust. 1 i ust.

3 pkt 1).

W wyroku z dnia 30 maja 2018 r. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej

w Luksemburgu w sprawie C-517/16 wskazał, że świadczenia świadczenie przedemerytalne posiadają pewne cechy upodabniające je do świadczeń z tytułu starości odnośnie do ich celu, czyli między innymi zapewnienia środków utrzymania osobom, które ukończyły pewien wiek. Różnica pomiędzy tymi świadczeniami polega na tym, że realizują inny cel polityki zatrudnienia, przyczyniając się do zwalniania miejsc pracy zajmowanych przez pracowników zbliżających się do emerytury na rzecz młodszych osób bez pracy, który to cel pojawił się w kontekście kryzysu gospodarczego, jaki osiągnął Europę (zob. podobnie wyrok z dnia 5 lipca 1983 r., Valentini, 171/82, EU:C:1983:189, pkt 16, 17). Podobnie w wypadku zaprzestania działalności gospodarczej przez przedsiębiorstwo, przyznanie takiego świadczenia przyczynia się do zmniejszenia liczby pracowników, z którymi rozwiązano stosunek pracy i którzy są objęci systemem ubezpieczenia na wypadek bezrobocia (zob. analogicznie wyrok z dnia 11 lipca 1996 r., Otte, C-25/95, EU:C:1996:295, pkt 31).

Świadczenie przedemerytalne jest więc regulacją państwa wynikającą z bezrobocia. Ustanie zatrudnienia i pozostawanie bez pracy stanowią wspólne warunki zasiłku dla bezrobotnych i świadczenia przedemerytalnego. Są to okoliczności obiektywne i dlatego nie powinno się dzielić osób ze względu na okres uprawniający do emerytury z tytułu pracy wykonywanej w innym państwie Unii. Chodzi wówczas o sytuację ekstraordynaryjną i taki też jest charakter świadczenia przedemerytalnego, bo uwarunkowane jest kwalifikowaną przyczyną ustania stosunku pracy i niemałym stażem uprawniającym do emerytury - art.

2 ust. 1 pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Sąd Apelacyjny mając na uwadze powyższe powołane orzecznictwo Sądu Najwyższego i Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej uznał za Sądem pierwszej instancji, że w niniejszej sprawie okres zatrudnienia na terenie Niemiec od dnia 15 lipca 2013 r. do dnia 28 lutego 2014 r. (ponad 6 miesięczny) powinien być uwzględniony w stażu uprawniającym do świadczenia przedemerytalnego, jako "okres uprawniający do emerytury". Z zaliczeniem tego okresu wnioskodawca posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 40 lat dla mężczyzn.

Prawidłowo również Sąd Okręgowy ustalił, że wnioskodawca spełniania przesłankę określoną w art. 2 ust. 1 pkt 5 - rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy - z uwagi na likwidację stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych. Rozwiązanie umowy o pracę z dniem 28 lutego 2014 r. z pracodawcą (...) nastąpiło z powodu likwidacji stanowiska pracy wnioskodawcy. M. C. pracował jako mechanik samochodowy i był odpowiedzialny za przegląd techniczny, konserwację i naprawy parku pojazdów. Nadto zostały spełnione kryteria określone w art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. W dniu złożenia wniosku – 16 września 2015 r. ubezpieczony był nadal osobą bezrobotną, w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówił 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 26 sierpnia 2015 r.).

Artykuł 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 ubezpieczony zatrudniony był na terytorium Niemiec i jego stosunek pracy został rozwiązany przez niemieckiego pracodawcę z przyczyn dotyczących pracodawcy tj. w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, 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.

Artykuł 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 ubezpieczonemu 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, jak i też pracodawcy zagranicznego.

Reasumując, nieuznanie ziszczenia się przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci likwidacji stanowiska pracy w zakładzie pracy, w którym ubezpieczony był zatrudniony 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 orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości.

Taki pogląd i zasadniczy tok rozważań został zawarty w wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 13 marca 2018 r. III AUa 63/18 LEX nr 2481736 i Sąd odwoławczy w składzie orzekającym w niniejszej sprawie w pełni go aprobuje.

Skoro ubezpieczony, będący obywatelem Polski, wykazał, że wykonywał pracę na terenie Unii Europejskiej oraz rozwiązanie stosunku pracy z jego zagranicznym pracodawcą nastąpiło z przyczyn leżących po stronie tego pracodawcy z uwagi na likwidację stanowiska pracy, to uzasadnione jest przyjęcie, że spełnił on 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, określonej w pkt 29 lit. b art. 2 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Prawidłowe było również rozstrzygnięcie w zakresie odpowiedzialności organu rentowego za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji na podstawie art. 118 ust. 1a ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1383 ze zm., dalej ustawa emerytalna). Powołany art. 118 ust. 1a znajduje w niniejszej sprawie odpowiednie zastosowanie na mocy art. 11 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

W ocenie Sądu Apelacyjnego organ rentowy w ramach udzielonych mu kompetencji i nałożonych obowiązków, dysponując materiałem dowodowym w postaci wypowiedzenia ubezpieczonemu umowy o pracę zawartej z niemieckim pracodawcą, nie podjął właściwych działań zmierzające do wyjaśnienia okoliczności dotyczącej tego, czy rozwiązanie stosunku pracy z odwołującą nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, warunkujących prawo do świadczenia, tym bardziej, że ubezpieczony posiadał pismo niemieckiego pracodawcy z dnia 23 października 2015 r. w tłumaczeniu na język polski, które dołączył do odwołania i popełniając błąd w wykładni prawa pominął okres zatrudnienia w Niemczech do stażu uprawniającego do świadczenia przedemerytalnego.

Tym samym z podanych powyżej przyczyn Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

SSA Małgorzata Gerszewska SSA Jerzy Andrzejewski SSA Iwona Krzeczowska - Lasoń