

Sygn. akt III AUa 954/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 kwietnia 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Daria Stanek
Sędziowie:	SA Alicja Podlewska (spr.) SA Grażyna Czyżak
Protokolant:	sekr. sądowy Katarzyna Kręska

po rozpoznaniu w dniu 16 kwietnia 2018 r. w Gdańsku

sprawy K. K. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

o prawo do świadczenia przedemerytalnego

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 kwietnia 2017 r.,
sygn. akt VII U 1101/17

oddala apelację.

SSA Grażyna Czyżak SSA Daria Stanek SSA Alicja Podlewska

Sygnatura akt III AUa 954/17

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 31 października 2016 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. odmówił ubezpieczonej K. K. (1) prawa do świadczenia przedemerytalnego, na podstawie przepisu art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, z powodu braku uprawnień. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że ubezpieczona nie udokumentowała wymaganego 35 letniego okresu składkowego i nieskładkowego, a jedynie 34 lata, 5 miesięcy i 18 dni; była zatrudniona w firmie (...) Sp. z o.o. przez okres krótszy niż 6 miesięcy; w świadectwie pracy nie wskazano podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy.

W odwołaniu od powyższej decyzji ubezpieczona K. K. (1) wniosła o jej zmianę i przyznanie jej prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu wskazała, że okres zarejestrowana w PUP w G. nie został doliczony z uwagi na niedostarczenie przez ubezpieczoną odpowiedniego zaświadczenia. Natomiast zatrudnienie w (...) Sp. z o.o. nastąpiło

na podstawie przejęcia w trybie art. 23 kodeksu pracy, tak więc do stażu pracy u ostatniego pracodawcy wliczony powinien zostać okres pracy w (...) z siedzibą w G..

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniosł o jego oddalenie i podtrzymał argumentację zawartą w zaskarżonej decyzji.

Wyrokiem z dnia 11 kwietnia 2017 r. Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych umorzył postępowanie w zakresie rozstrzygniętym decyzją z dnia 28 listopada 2016r.(punkt I), a w pozostałym zakresie zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał ubezpieczonej K. K. (2) prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 19 października 2016r. (punkt II).

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach:

Ubezpieczona K. K. (1), urodzona (...), w dniu 18 października 2016 roku złożyła wniosek o przyznanie jej prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Zaskarżoną w niniejszym postępowaniu decyzją z dnia 31 października 2016 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. odmówił ubezpieczonej K. K. (2) prawa do świadczenia przedemerytalnego, na podstawie przepisu art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, z powodu braku uprawnień. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że ubezpieczona nie udokumentowała wymaganego 35-letniego okresu składkowego i nieskładkowego, a jedynie 34 lata, 5 miesięcy i 18 dni; była zatrudniona w firmie (...) Sp. z o.o. przez okres krótszy niż 6 miesięcy; w świadectwie pracy nie wskazano podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy.

Na skutek dostarczenia przez ubezpieczoną nowych dokumentów pozwany organ rentowy decyzją z dnia 28 listopada 2016 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. odmówił ubezpieczonej K. K. (2) prawa do świadczenia przedemerytalnego, na podstawie przepisu art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, z powodu braku uprawnień. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że ubezpieczona udokumentowała wymagany 35 letni okres składkowy i nieskładkowy, jednak była zatrudniona w firmie (...) Sp. z o.o. przez okres krótszy niż 6 miesięcy a w świadectwie pracy nie wskazano podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy.

W okresie od 1 października 2013r. do 31 maja 2014r. zatrudniona była w Piekarni (...). S. J. C. w G., natomiast od 1 czerwca 2014r. do 10 stycznia 2016r. ubezpieczona była zatrudniona w (...) G.. Przejście pracownika nastąpiło w trybie art. 23(1) Kodeksu Pracy na tym samym stanowisku. Ubezpieczona nie została poinformowana pisemnie o przejęciu.

W okresie od 11 stycznia 2016r. do 31 marca 2016r. zatrudniona była w (...) Sp. z o.o. na stanowisku sprzedawcy. Stosunek pracy ustał w wyniku likwidacji stanowiska pracy. Ubezpieczona pracowała w tej samej piekarni co w czasie, gdy zatrudniona była przez (...), tj. w sklepie piekarniczym na P. R. Prace świadczyła za tym samym wynagrodzeniem. Nie otrzymała żadnych informacji na piśmie o przejęciu, nie podpisywała nigdy listy obecności ani wniosków o urlop. Firma (...) Sp. z o.o. miała tych samych właścicieli co (...).

W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych ubezpieczona nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych upłynęło w dniu 1 października 2016r.

Sąd I instancji wyjaśnił, iż powyższy stan faktyczny ustalił w oparciu o przedłożone przez strony dokumenty, w tym dokumenty znajdujące się w aktach ubezpieczeniowych, których wiarygodność nie była kwestionowana w trakcie postępowania przez żadną ze stron, zatem również Sąd uznał je za miarodajne dla dokonania ustaleń. Sąd Okręgowy oparł się również na zeznaniach ubezpieczonej albowiem, w jego ocenie, złożone zostały w sposób spontaniczny, były jasne, szczegółowe i spójne i Sąd nie znalazł podstaw by odmówić im wiary.

Sąd Okręgowy wskazał, iż kwestią sporną pomiędzy stronami było czy do rozwiązania stosunku pracy z (...) Sp. z o.o. doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia oraz czy w zakładzie tym ubezpieczona zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy,

Przechodząc do rozważań prawnych, Sąd I instancji wskazał, iż zgodnie z art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2013 r., poz. 170 z późn. zm.) prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która:

1) do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 56 lat - kobieta oraz 61 lat - mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

2) 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 (Dz. U. z 2008 roku, Nr 69, poz. 415 ze zm.), zwanej dalej "ustawą o promocji zatrudnienia", w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn, lub

3) do dnia ogłoszenia upadłości prowadziła nieprzerwanie i przez okres nie krótszy niż 24 miesiące pozarolniczą działalność, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585, z późn. zm.), zwanej dalej "ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych", i za ten okres opłaciła składki na ubezpieczenia społeczne oraz do dnia ogłoszenia upadłości ukończyła co najmniej 56 lat - kobieta i 61 lat - mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

4) zarejestrowała się we właściwym powiatowym urzędzie pracy w ciągu 30 dni od dnia ustania prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, pobieranej nieprzerwanie przez okres co najmniej 5 lat, i do dnia, w którym ustało prawo do renty, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna i osiągnęła okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

4a) zarejestrowała się we właściwym powiatowym urzędzie pracy w ciągu 60 dni od dnia ustania prawa do świadczenia pielęgnacyjnego lub specjalnego zasiłku opiekuńczego, o których mowa w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 1518 i 1579), lub zasiłku dla opiekuna, o którym mowa w ustawie z dnia 4 kwietnia 2014 r. o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów (Dz. U. z 2016 r. poz. 162 i 972), pobieranych nieprzerwanie przez okres co najmniej 365 dni, jeżeli utrata prawa do nich była spowodowana śmiercią osoby, nad którą opieka była sprawowana, i do dnia, w którym ustało prawo do świadczenia pielęgnacyjnego, specjalnego zasiłku opiekuńczego lub zasiłku dla opiekuna, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna i osiągnęła okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

5) do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy 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, lub

6) do dnia 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego, z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiadała okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 34 lata dla kobiet i 39 lat dla mężczyzn.

W świetle art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 149 ze zm.), do której odsyła art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 170 ze zm.), stosunek pracy uważa się za rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy m.in. kiedy miała miejsce likwidacja stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych. Wskazać przy tym należy, że w powyższym przepisie przyczyny likwidacji stanowiska pracy zostały wskazane alternatywnie, tj. wystąpienie jednej z przyczyn powoduje, iż spełniony jest warunek rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

W orzecznictwie dominuje pogląd (tak: Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 października 2012 r. w sprawie o sygn.. akt III AUa 545/12, Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 grudnia 2012 r. w sprawie o sygn.. akt III AUa 1599/12), iż niezależnie od formy rozwiązania stosunku pracy, dla celów ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. Nr 120, poz. 1252 i zm.), istotne jest badanie jakie faktycznie były przyczyny utraty zatrudnienia. Ważne, aby pracownik utracił zatrudnienie oparte na umowie o pracę w wyniku okoliczności dotyczących pracodawcy, bądź z powodu likwidacji, bądź z powodu niewypłacalności. W sytuacji, gdy pracodawca traci faktycznie możliwość zatrudnienia pracownika z uwagi na brak zleceń warunków wymaganych przez ustawę zostaje spełniony.

Sąd Okręgowy przyjął, że rozwiązanie stosunku pracy z ubezpieczoną nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, tj. likwidacji stanowiska pracy. Brak wskazania przez pracodawcę w świadectwie pracy odpowiednich przepisów nie może pozbawiać Sądu możliwości badania innymi dowodami jakie były faktyczne przyczyny ustania zatrudnienia. Sąd w tej kwestii dał wiarę ubezpieczonej, która wskazała, iż spółka (...) Sp. z o.o. upadła w marcu 2016r. co należy odczytywać w ten sposób, że w ocenie ubezpieczonej spółka przestała działać z przyczyn nieopłacalności ekonomicznej.

Sąd Okręgowy przyjął również, że przejście pracownicy z (...) do (...) Sp. z o.o. nastąpiło w trybie art. 23¹ kodeksu pracy, jak bowiem wskazała ubezpieczona, a zeznania te Sąd uznał za wiarygodne, jej praca w obu wymienionych spółkach niczym się nie różniła- wykonywała ją w tym samym miejscu, na tym samym stanowisku i za tym samym wynagrodzeniem a o poprzednim przejściu spółki również nie była informowana. W ocenie Sądu nie sposób przyjąć z uwagi na okoliczności wskazywane przez ubezpieczoną aby zatrudnienie w spółce (...) było nowym zatrudnieniem. Gdyby tak było, musiałoby dojść do zawarcia umowy o pracę pomiędzy ubezpieczoną a spółką (...). Tożsamość właścicieli spółek, brak jakiegokolwiek zmiany w sposobie świadczenia pracy, miejscu pracy lub warunkach zatrudnienia wskazuje jednoznacznie na ciągłość zatrudnienia w rozumieniu art. 23¹ kp.

Zgodnie z 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 ocenie Sądu I instancji, ubezpieczona spełniła powyższe przesłanki, gdyż wniosek o świadczenie przedemerytalne złożyła w dniu 18 października 2016r. natomiast 180 dni pobierania zasiłku upłynęło 1 październik 2016r., nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna a 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.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd Okręgowy uznał, że ubezpieczona K. K. (1) spełniła wszystkie przesłanki konieczne do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W związku z powyższym w punkcie I wyroku Sąd Okręgowy na mocy art. 355 §1 k.p.c. umorzył postępowanie w zakresie rozstrzygniętym decyzją z dnia 28 listopada 2016r., ponieważ pozwany organ rentowy przyznał, iż ubezpieczona spełniła przesłankę wykazania co najmniej 35 lat okresów składkowych i nieskładkowych.

W punkcie II wyroku natomiast Sąd I instancji, działając na mocy art. 477¹⁴ §2 k.p.c. w związku z przywołanymi wyżej przepisami zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał ubezpieczonej prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 19 października 2016r.

Apelację od wyroku wywiódł pozwany organ rentowy, zarzucając:

1) naruszenie prawa materialnego, a mianowicie przepisu art. 2 ust. 1 pkt. 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych poprzez przyjęcie, że wnioskodawczyni spełnia ustawowe przesłanki uzasadniające przyznanie jej prawa do świadczenia przedemerytalnego poczynając od dnia 19 października 2016r. i uznanie iż rozwiązanie stosunku pracy z wnioskodawczynią nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, tj. likwidacji stanowiska pracy,

2) naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 k.p.c. polegającego na braku wszechstronnego wyjaśnienia okoliczności sprawy, co doprowadziło do niewłaściwej oceny stanu faktycznego.

Wskazując na te zarzuty, pozwany wniósł o uwzględnienie apelacji i zmianę zaskarżonego wyroku w pkt II wyroku i oddalenie odwołania skarżącej, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w pkt II wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez sąd I Instancji.

W uzasadnieniu skarżący podniósł, że Sąd nie przeprowadził wystarczającego postępowania, brak jest jakichkolwiek dokumentów, świadków, wyciągu z KRS-u, które by potwierdziły, iż doszło do przejścia majątku i pracowników firmy (...) przez firmę (...). Sąd nie przesłuchał także świadków na okoliczność ciągłości zatrudnienia pani K. K. (1) w tym samym miejscu. Z dokumentacji znajdującej się w aktach sprawy, na której oparł się Sąd wydając wyrok, wynika, iż firma (...) i firma (...) to dwa różne zakłady, gdyż posiadają inny adres prowadzonej działalności, inny też NIP i REGON. Ze świadectwa pracy wystawionego przez (...) wynika wyraźnie, iż K. K. (1) przeszła do pracy w (...) w trybie art. 23¹, i będzie wykonywała zatrudnienie na tym samym stanowisku co w Piekarni (...). W świadectwie pracy z firmy (...) brak jest takiego stwierdzenia, co zdaniem ZUS wyraźnie wskazuje, iż w tej firmie ubezpieczona pracowała jedynie przez 3 m-ce, a nie przez 6 m-cy, co jest jednym z wymogów przyznania pani K. K. (1) prawa do świadczenia przedemerytalnego. Sąd zaś, prowadząc postępowanie w sprawie nie wyjaśnił wszystkich tych wątpliwości. Dlatego też, zdaniem pozwanego organu rentowego, wnioskodawczyni nadal nie spełnia warunków do przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art.2 ust. 1 pkt 5 w/w przepisów bowiem, zdaniem ZUS, stosunek pracy w firmie (...) sp. z o.o. rozwiązany z przyczyn zakładu pracy, trwał przez okres krótszy niż 6 m-cy. Świadectwo pracy wystawione przez ta firmę nie zawiera dokładnej podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy (brak jest nazwy aktu prawnego oraz publikatora).

W odpowiedzi na apelację ubezpieczona wniosła o jej oddalenie oraz o pominięcie faktów i dowodów złożonych wraz z apelacją.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego, w świetle uzupełnionego postępowania dowodowego, nie zasługuje na uwzględnienie, nie zawiera bowiem zarzutów skutkujących koniecznością zmiany bądź uchylenia zaskarżonego wyroku.

Przedmiotem niniejszej sprawy była ocena prawidłowości stanowiska organu rentowego o odmowie przyznania K. K. (1) prawa do świadczenia przedemerytalnego w świetle art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o

świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. z 2017 r., poz. 2148, dalej „uśp”). W postępowaniu odwoławczym sporna przy tym była wyłącznie przesłanka legitymowania się przez ubezpieczoną okresem zatrudnienia - nie krótszym niż 6 miesięcy – w zakładzie pracy, z którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących tego zakładu pracy.

Wskazać na wstępie należy, że Sąd Okręgowy w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny niniejszej sprawy oraz dokonał wyczerpującej wykładni mających zastosowanie przepisów. Sąd Apelacyjny w pełni podziela argumenty zawarte w uzasadnieniu Sądu Okręgowego i przyjmuje je za własne, nie znajdując tym samym podstawy do ponownego przytaczania dokonanych już ustaleń faktycznych i rozważań prawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998r., sygn. I PKN 339/98, opubl. OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

Przystępując do merytorycznego rozpoznania sprawy wskazać należy, iż stosowanie do art. 2 ust. 1 pkt 2 uśp, 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 dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.), zwanej dalej "ustawą o promocji zatrudnienia", w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn.

Na gruncie niniejszej sprawy pozwany organ rentowy odmówił ubezpieczonej wnioskowanego świadczenia zarzucając, iż ostatnie zatrudnienie skarżącej było krótsze niż wymagane 6 miesięcy pracy, a nadto, iż w przedłożonym świadectwie pracy nie wskazano podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy. Spełnienie przez ubezpieczoną pozostałych wymaganych przesłanek ww. było bezsporne. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie, nie budzi wątpliwości, iż ubezpieczona spełnia warunek wymaganego stażu ubezpieczeniowego i wieku. Nadto bezspornym pozostaje okoliczność wykazania przez ubezpieczoną w dacie złożenia wniosku przesłanek z art. 2 ust. 3 pkt 1 – 2 uśp.

Przepis art. 2 ust 1 pkt 2 uśp warunkuje przyznanie świadczenia m.in. od minimum 6-miesięcznego zatrudnienia w ostatnim zakładzie pracy. W ustawie o świadczeniach przedemerytalnych ustawodawca nie unormował pojęcia „zakładu pracy”. Stąd oczywistym jest, iż pojęcie to należy wyklądać odnosząc się do unormowań prawa pracy.

Podkreślić należy, iż w prawie pracy odróżnia się pojęcie pracodawcy (art. 3 k.p.) od pojęcia zakładu pracy (art. 23⁽¹⁾ k.p.). Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Natomiast zakładem pracy, który stosownie do art. 23⁽¹⁾ k.p., może być przedmiotem „przejścia” na innego pracodawcę, jest każda jednostka gospodarcza, w której odbywa się proces pracy zespołowej, np. przedsiębiorstwo produkcyjne, warsztat rzemieślniczy, sklep oraz inne jednostki będące miejscem zatrudnienia. Konieczne jest posiadanie przez daną jednostkę odrębności materialnej (urządzenia, pomieszczenia), a także ściśle określonej struktury osobowej w postaci zorganizowanej załogi, zespołu pracowników (Prawo pracy 2013r. - meritum, ABC Wolters Kluwers str. 35). Podmiotem zatrudniającym jest zatem pracodawca, a zakład pracy jest to jednostka gospodarcza, w której pracownik realizuje swoje obowiązki wynikające z umowy o pracę. W doktrynie podkreśla się, iż nadanie pojęciu „zakład pracy” nowego znaczenia tj. jako miejsce zatrudnienia pracownika wynika z pozostawienia, mimo zmiany dokonanej ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. (Dz.U. 1996 r. poz. 110) definicji podmiotu zatrudniającego zawartej w art. 3 k.p. Dokonana zmiana (definicji podmiotu zatrudniającego) oznacza, że pojęcie zakładu pracy funkcjonuje nadal w prawie pracy, jednakże jedynie w znaczeniu przedmiotowym, a więc dla określenia wyodrębnionego mienia pracodawcy (placówka zatrudnienia) przeznaczonego do prowadzenia działalności zarobkowej i zatrudnienia w tym celu pracowników (por. Komentarz do art. 3 kp J.Iwulski, W.Sanetra, Wa-wa 2011, lexis nexis s.29). Podobny pogląd wyraziła również Teresa Romer w Komentarzu do art. 3 kp (Wydawnictwo Prawnicze Wa-wa 2000), stwierdzając, iż wprowadzenie jednolitej definicji podmiotu zatrudniającego jako pracodawcy, w miejsce poprzednio obowiązującego „zakładu pracy” oznaczającego podmiot zatrudniający nie wyeliminowało pojęcia „zakład pracy” w znaczeniu podmiotowym. Jednakże ilekroć w przepisach prawa pracy występuje termin „zakład pracy” tylekroć rozumieć przez to należy miejsce świadczenia pracy. Wobec tego Sąd Apelacyjny stwierdził, że skoro ustawa o świadczeniach przedemerytalnych wymaga co najmniej 6 miesięcznego

okresu zatrudnienia w zakładzie pracy - w myśl art. 2 ust. 1 pkt 2 uśp, to nie może budzić wątpliwości, iż chodzi o zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym, czyli o konkretną jednostkę gospodarczą. W tym zakresie Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń i rozważań prawnych, które w zupełności zyskały aprobatę Sądu Apelacyjnego.

Zaprezentowana wykładnia jest już utrwalona w orzecznictwie sądowym, które Sąd odwoławczy również aprobuje. Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 19 listopada 2013 r. w sprawie III AUa 1626/13 (LEGALIS nr 747003) zaprezentował stanowisko, zgodnie z którym „treść art. 2 ust. 1 pkt 2 uśp nie pozostawia wątpliwości, że w tym wypadku chodzi nie o pracodawcę, lecz o zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym. Pozwala to na stwierdzenie, że pojęcie przyczyn dotyczących pracodawcy jest zakresowo węższe niż przyczyny dotyczące zakładu pracy. W konsekwencji prowadzi to do wniosku, że rozróżnienie ustawodawcy na zatrudnienie u pracodawcy i zatrudnienie w zakładzie pracy nie jest przypadkowe. Okres 6 miesięcznego zatrudnienia, o jakim mowa w art. 2 ust. 1 pkt 2 uśp dotyczy nie zatrudnienia u jednego pracodawcy, lecz zatrudnienia w tym samym zakładzie pracy”. Z kolei Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z dnia 16 lutego 2016 r. w sprawie III AUa 444/15 (LEX nr 2004614) zważył, iż „zatrudnienie przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 uśp oznacza zatrudnienie w zakładzie pracy w znaczeniu przedmiotowym, a nie podmiotowym. Oznacza to, że okres 6 miesięcznego zatrudnienia o jakim mowa w cytowanym przepisie dotyczy zatrudnienia w tym samym zakładzie pracy”.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, wskazać należy, iż ze zgromadzonego materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż ubezpieczona w okresie od dnia 1 czerwca 2014 r. do dnia 31 marca 2016 r. wykonywała nieprzerwanie swoje obowiązki na stanowisku sprzedawcy w jednym zakładzie pracy, tj. w piekarni mieszczącej w G. naP. R.. Zaznaczenia przy tym wymaga, że w okresie od dnia 1 czerwca 2014 r. do dnia 10 stycznia 2016 r. pracowała w tej piekarni na rzecz (...) w G., zaś w okresie od dnia 11 stycznia 2016 r. do dnia 31 marca 2016 r. – jako pracownik (...) sp. z o.o. W powyższych okresach warunki zatrudnienia ubezpieczonej pozostawały bez zmian. Ustalenia Sądu I instancji, dokonane w tym zakresie na podstawie świadectw pracy wnioskodawczynie oraz złożonych przez nią zeznań, potwierdziły nadto zeznania przesłuchanego na wniosek ubezpieczonej, w postępowaniu drugoinstancyjnym, świadka I. R.. Świadek, zatrudniona w P. oraz w (...) w tym samym czasie co wnioskodawczynie, wiarygodnie potwierdziła iż przez cały jej okres zatrudnienia, zarówno w (...) oraz P., piekarnią zarządzała ta sama menadżer, która załatwiała z pracownikami wszystkie formalności. Świadek zeznała także, iż miejsce i warunki jej zatrudnienia były cały czas takie same. O tym, że nastąpiło przejście pracowników w trybie art. 23⁽¹⁾k.p. świadczy także dobitnie fakt, iż jak zeznała świadek na początku nie wiedziała ona nawet, że już nie pracuje w (...) tylko w P..

W świetle zaistniałych okoliczności podkreślenia raz jeszcze wymaga, iż ustawa o świadczeniach przedemerytalnych wiąże nabycie prawa do świadczenia z faktem wykonywania zatrudnienia w jednym, tym samym zakładzie pracy przez co najmniej 6 miesięcy i bez znaczenia jest kwestia właścicielska, czyli osoba pracodawcy. Z tego względu bez znaczenia dla prawidłowego rozstrzygnięcia sporu była wynikająca z odpisów pełnych z (...) spółek z ograniczoną odpowiedzialnością P. i (...) okoliczność, iż mają one inny skład właścicielski. W okolicznościach niniejszej sprawy nie budzi zaś wątpliwości, iż ubezpieczona w okresie od dnia 1 października 2013 r. do dnia 31 marca 2016 r., czyli nie krócej niż 6 miesięcy pracowała w tożsamym miejscu pracy, zatem w jednym zakładzie pracy.

Sąd II instancji postanowił także uzupełnić postępowanie dowodowe, przesłuchując świadka I. M., kuratora spółki (...). Świadek ta jednak nie potrafiła podać żadnych informacji odnośnie przyczyn rozwiązania stosunku pracy z ubezpieczoną. W świetle zeznań nie tylko ubezpieczonej, ale także świadka I. R., Sąd II instancji nie miał jednak żadnych wątpliwości co do prawidłowości ustaleń Sądu Okręgowego, że stosunek pracy ze spółką (...) został rozwiązany z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, tj. z powodu likwidacji stanowiska pracy. Świadek R. potwierdziła stanowisko wnioskodawczynie, zeznając, iż w marcu 2016 r. pani menadżer powiedziała jej, że od 1 kwietnia firma nie będzie już istnieć, „firma upadnie”, wobec czego nastąpi rozwiązanie z nimi umów o pracę.

Reasumując, w świetle uzupełnionego postępowania dowodowego i dostatecznie wyjaśnionego stanu faktycznego, uznać należało, iż w dacie złożenia wniosku o świadczenie, ubezpieczona spełniała wszystkie przesłanki wymagane przepisem art. 2 ust 1 pkt 2 uśp, zatem decyzja pozwanego z dnia 31 października 2016 r. była nieprawidłowa.

Na mocy art. 385 k.p.c. Sąd II instancji oddalił zatem apelację organu rentowego.

SSA Alicja Podlewska SSA Daria Stanek SSA Grażyna Czyżak