

Sygn. akt III AUa 237/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 grudnia 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Jolanta Hawryszko (spr.)
Sędziowie:	SSA Anna Polak SSA Romana Mrotek
Protokolant:	St. sekr. sąd. Edyta Rakowska

po rozpoznaniu w dniu 18 grudnia 2018 r. w Szczecinie

sprawy E. W.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji ubezpieczonej

od wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 15 lutego 2018 r. sygn. akt IV U 895/17

zmienia zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję i przyznaje ubezpieczonej E. W. prawo do świadczenia przedemerytalnego od 10 października 2017r.

SSA Romana Mrotek SSA Jolanta Hawryszko SSA Anna Polak

Sygn. akt III AUa 237/18

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. decyzją z 23.10.2017 r. odmówił ubezpieczonej E. W. przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego, ponieważ stosunek pracy ubezpieczonej z ostatnim zakładem pracy został rozwiązany przed upływem 6 miesięcy od jego zawarcia, z przyczyn dotyczących zakładu pracy (...), zatem nie spełniono warunku przyznania prawa (warunku pozostawania przez okres minimum 6 miesięcy w stosunku pracy z ostatnim pracodawcą, który wypowiedział umowę o pracę).

Ubezpieczona złożyła odwołanie od decyzji i wniosła o jej zmianę przez przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. Wskazała, że organ rentowy nieprawidłowo warunki do przyznania świadczenia odniósł wyłącznie do ostatniego zatrudnienia ubezpieczonej w (...), gdzie rzeczywiście była zatrudniona krócej niż 6 miesięcy. Jednak

wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego wynikał z zatrudnienia w (...) w S., w okresie 17 lutego 2003 - 30 czerwca 2014. Stosunek pracy ustał wówczas z powodu zamknięcia zakładu produkcyjnego. W ocenie ubezpieczonej w takim przypadku został spełniony wymóg długości zatrudnienia u danego pracodawcy wynoszący, co najmniej 6 miesięcy oraz przesłanka dotycząca rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Wskazała, że spełniła również kolejne przesłanki do przyznania świadczenia przedemerytalnego - ukończyła 55 lat oraz posiada 30-letni staż pracy. W ocenie ubezpieczonej nie jest wymagany bezpośredni związek czasowy pomiędzy ustaniem stosunku pracy, który spełniał przesłanki z art. 2 ust. 2 pkt 1, a pobieraniem zasiłku dla bezrobotnych. Przepis ten nie odnosi się wyłącznie do ostatniego stosunku pracy, lecz również do wcześniejszych stosunków pracy, w których zostały spełnione przesłanki, wynikające z treści powyższego przepisu. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 5.04.2016 r., II UK 165/15. Wskazała również na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 23.05.2012 r., I BU 15/11, w którym wskazano, że z literalnej treści art. 2 ust. 1 pkt 5 i ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych wynika, iż takim warunkiem jest pobieranie zasiłku dla bezrobotnych przez okres, co najmniej 6 miesięcy, a ustawodawca nie sprecyzował kolejnego wymagania, że ten 6-miesięczny okres nieprzerwanego pobierania zasiłku dla bezrobotnych powinien przypadać po rozwiązaniu ostatniego stosunku pracy.

Organ rentowy w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie. Wskazał, że po zatrudnieniu w (...) K. i pobieraniu zasiłku dla bezrobotnych ubezpieczona nie złożyła wniosku o świadczenie przedemerytalne, lecz podejmowała kolejne zatrudnienia. Ponadto na dzień rozwiązania stosunku pracy z (...) K. nie spełniała wymogów wiekowych do przyznania świadczenia przedemerytalnego (nie ukończyła 55 lat, co nastąpiło dopiero (...) r.) Ubezpieczona nie spełniła również warunków do świadczenia przedemerytalnego z innych punktów art. 2 ust. 1 ustawy, przede wszystkim z uwagi na wysokość stażu. Wskazywane przez ubezpieczoną orzecznictwo odnosi się do zasad zliczania okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych dla celów świadczenia przedemerytalnego i nie ma przełożenia dla przedmiotu sporu.

Sąd Okręgowy w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 15 lutego 2018 r. oddala odwołanie

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny: ubezpieczona, ur. (...), od 27.03.2017 r. jest nadal zarejestrowana w (...) w S., jako bezrobotna. Od 12.12.2017 r. nie korzysta z zasiłku dla bezrobotnych. W okresie 27.03.2017 – 19.01.2018 nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W okresie 17.02.2003 – 30.06.2014 była zatrudniona w (...) w S.. Stosunek pracy został rozwiązany za porozumieniem stron z powodu zamknięcia zakładu produkcyjnego, tj. przyczyn nietyczących pracownika zgodnie z art. 1 ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników. Zakład pracy istnieje nadal. Na dzień rozwiązania stosunku pracy z (...) K. ubezpieczona legitymowała się okresem składkowym i nieskładkowym w wymiarze 35 lat i 15 dni (okresem składkowym 32 lata 9 miesięcy i 14 dni oraz 2 lata 3 miesiące i 1 dzień okresów nieskładkowych). Na dzień 31.12.2013r. legitymowała się okresem składkowym i nieskładkowym w wymiarze 34 lat 6 miesięcy i 14 dni.

Od 1 lipca 2014 r. była zarejestrowana, jako bezrobotna w urzędzie pracy z prawem do zasiłku, wypłacanym do 14.12.2014 r.

Od 15.12.2014 r., na podstawie skierowania z urzędu pracy na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy, zgodnie z zawartą umową nr (...)r. została zatrudniona na czas określony w (...) na stanowisku kontrolera ds. rozliczeń. Stosunek pracy został rozwiązany 30.09.2016 r. z upływem okresu, na jaki została zawarta umowa o pracę. Pracodawca wystawił ubezpieczonej świadectwo pracy.

Ubezpieczona w okresie 3.10.2016 - 15.01.2017 ponownie była zarejestrowana, jako bezrobotna w urzędzie pracy z prawem do pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

W okresie 16.01 – 25.03.2017 była zatrudniona w (...) z siedzibą w S., na podstawie umowy o pracę zawartej na rok, do 18.01.2018 r., ale pracodawca wypowiedział umowę.

Od 27.03.2017 r. ubezpieczona ponownie została zarejestrowana, jako bezrobotna z prawem do zasiłku w okresie 27.03 – 12.12.2017.

(...) w S. w dacie 26.09.2017 r. wystawił ubezpieczonej zaświadczenie dotyczące zarejestrowania bezrobotnej i pobierania z tego tytułu zasiłku od 27.03.2017 r. do nadal. 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. W dacie 9.10.2017 r. złożyła wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Sąd Okręgowy nie uwzględnił odwołania. Jako podstawę prawną wskazał przepisy ustawy z 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych(Dz.U z 2013r. poz.170):

Art. 2 ust. 1 pkt 1, 2, 5, 6. Uznał, że ubezpieczona nie spełniła warunku przyznania prawa określonego w art. 2 ust.1 pkt 1, bowiem stosunek pracy z (...) K. nie uległ rozwiązaniu na skutek likwidacji lub niewypłacalności pracodawcy. Zlikwidowaniu uległ, bowiem jedynie zakład produkcyjny w S., będący częścią (...) w K.. Ponadto na dzień rozwiązania stosunku pracy ubezpieczona nie miała ukończonego wymaganego wieku 56 lat. Warunki te nie są spełnione w przypadku ostatniego zakładu pracy.

Ubezpieczona nie spełniła warunku określonego w art. 2 ust.1 pkt 2, albowiem na dzień rozwiązania stosunku pracy nie ukończyła wieku 55 lat. Wiek ten ukończyła dopiero (...) r. Ubezpieczona nie korzystała z prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, nie prowadziła działalności gospodarczej, nie pobierała zasiłku opiekuńczego ani świadczenia pielęgnacyjnego, toteż nie mogła ubiegać się o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 3, pkt 4, pkt 4 a ww. ustawy.

Ubezpieczona nie spełniła warunków do przyznania świadczenia przedemerytalnego określonych w art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Likwidacja pracodawcy jest pojęciem prawnym, niezdefiniowanym w ustawie o świadczeniach przedemerytalnych. Termin likwidacja pracodawcy pojawia się w art. 41¹ kodeksu pracy, jednak przepis nie zawiera definicji pojęcia. Niemniej na gruncie prawa pracy likwidacja odnosi się do pracodawcy. Także ustawa o świadczeniach przedemerytalnych posługuje się tym samym terminem, co skłania do nadania jednoznacznego znaczenia w celu zapewnienia spójności prawa. Rodzi się, więc kwestia, czy likwidacja pracodawcy oznacza faktyczną likwidację, czyli rzeczywiste unicestwienie zakładu pracy, stałe unieruchomienie (likwidacja przedmiotowa), czy też likwidację prawną pracodawcy (likwidacja podmiotowa). Likwidacja przedmiotowa obejmuje każdy podmiot zatrudniający pracowników. W judykaturze wyrażono stanowisko, że likwidacja zakładu pracy to całkowite, stałe i faktyczne jego unieruchomienie, jako całości (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18.01.1989 r., I PRN 62/88, OSPiKA 1990 Nr 4, poz. 204). Pogląd ten akceptuje doktryna (por. Z. Hajn, Upadłość i likwidacja pracodawcy (w:) Encyklopedia prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, red. L. Florek, Warszawa 2001). Innymi słowy likwidacja ma miejsce w razie przeprowadzenia we właściwym trybie i przez uprawnione podmioty określonego postępowania.

Stosunek pracy ubezpieczonej z (...) K. nie uległ rozwiązaniu na skutek likwidacji pracodawcy, lecz jedynie likwidacji jednego z (...) w S.. (...) w K. istnieją nadal i prowadzą działalność gospodarczą. Ówczesny pracodawca nie zaprzestał, zatem prowadzenia działalności gospodarczej, a jedynie zlikwidował jedno z miejsc wykonywania tej działalności (jeden z zakładów produkcyjnych w S.).

Sąd Okręgowy wskazał, że w myśl art. 2. ust. 3 wymienionej ustawy prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje 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.

Ewentualna utrata statusu osoby bezrobotnej na podstawie art. 33 ust. 4 pkt 4 ustawy z 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i ponowna rejestracja w Powiatowym Urzędzie Pracy, po upływie 10 miesięcy, nie stanowi sama w sobie negatywnej przesłanki przyznania świadczenia przedemerytalnego w myśl art. 2 ust. 3 pkt 1 ustawy z 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, gdyż nie zrywa związku czasowo - przyczynowego z faktem rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, o którym mowa w art. 2 ust. 1 pkt 5 tej ustawy. Do okresu 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa wyżej, wlicza się jednak okresy zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych podjętego w tym okresie (art. 2. ust. 5 pkt 2 w/w ustawy). Okresem zatrudnienia w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 r. jest wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego oraz umowy o pracę nakładczą (art. 2 ust. 1 pkt 43 ustawy). W przypadku, gdy zatrudnienie lub inna praca zarobkowa ustanie po upływie 180-dniowego okresu, o którym mowa w art. 2 ust. 3 pkt 3 ustawy, prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje, jeżeli wniosek o przyznanie tego świadczenia zostanie złożony w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia ustania zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych (art. 2 ust. 5 pkt 2 ustawy). W szczególnie uzasadnionych przypadkach Zakład Ubezpieczeń Społecznych, na wniosek osoby zainteresowanej, może przywrócić termin złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3 pkt 3. Świadczenie przedemerytalne przysługuje osobom dotkniętym likwidacją lub upadłością zakładu pracy, likwidacją stanowiska pracy lub niewypłacalnością pracodawcy oraz tracącym prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego o wieloletnim stażu i wieku zbliżonym do emerytalnego. Wskazane w ustawie warunki dotyczące wieku stażu ubezpieczeniowego, sposobu rozwiązania stosunku pracy, jak i warunki dotyczące okresu pobierania zasiłku z tytułu pozostawania bez pracy muszą być spełnione łącznie. Wynika to jednoznacznie z treści art. 2 ust. 3 ustawy z 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, który w sposób kategoryczny stanowi o tym, że świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust. 1. Treść omawianego uregulowania jest jasna i językowe reguły wykładni tego przepisu prowadzą do wniosku, że pierwsza grupa przesłanek koniecznych do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego (oznaczona w treści art. 2 ust. 1 ustawy) sprowadza się do sytuacji oznaczającej utratę zatrudnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Druga grupa przesłanek łączy się ze statusem osoby bezrobotnej (art. 2 ust. 3 cyt. ustawy), przy czym dla uzyskania prawa do tego świadczenia obligatoryjne jest spełnienie przesłanek z obu grup - art. 2 ust. 3 zd. 1 cyt. ustawy.

Sąd Okręgowy odwołał się także do utrwalonego stanowiska judykatury, zgodnie, z którym świadczenie przedemerytalne jest świadczeniem o charakterze wyjątkowym, przysługującym ubezpieczonym o długim stażu ubezpieczeniowym, którzy z przyczyn od siebie niezależnych utracili źródło dochodu, a ze względu na wiek nie mogą jeszcze uzyskać prawa do emerytury. Zatem przesłanki do przyznania świadczenia winny być interpretowane ściśle, a dla uzyskania prawa do świadczenia konieczne jest łączne spełnienie wszystkich warunków wymienionych w ustawie z 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 1 czerwca 2015 r., III AUa 286/14).

Ubezpieczona E. W. domagała się ustalenia prawa do świadczenia przedemerytalnego, wskazując, że (...) w K., jako zakład pracy zatrudniający ubezpieczoną rozwiązał z nią stosunek pracy z przyczyn ekonomicznych leżących po stronie zakładu pracy, ze skutkiem na dzień 30.06.2014 r., a pozostałe wymagane prawem przesłanki do nabycia świadczenia zostały spełnione w momencie składania wniosku o świadczenie przedemerytalne.

W oparciu o zgromadzony materiał dowodowy w sprawie, nie ulegało wątpliwości, że stosunek pracy z (...) K. został rozwiązany z przyczyn niedotyczących pracownika zgodnie z art. 1 ustawy z 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, na skutek zamknięcia zakładu produkcyjnego. W treści świadectwa pracy wskazano, bowiem, że stosunek pracy został rozwiązany za porozumieniem stron z przyczyn niedotyczących pracownika zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - zamknięcie zakładu produkcyjnego. Ustawodawca nie przewidział warunku bezpośredniego następstwa okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych po rozwiązaniu stosunku pracy, a skoro tak to można uznać, że racjonalnie zamierzał do odmiennego potraktowania osób, które utraciły pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy ze względu na chwilę zarejestrowania się, jako bezrobotny lub podjęcia krótkoterminowego zatrudnienia przed zarejestrowaniem. Na dzień rozwiązania stosunku pracy z (...) K. ubezpieczona legitymowała się wymaganym w art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy okresem składkowym i nieskładkowym w wymiarze przekraczającym 35 lat. Ubezpieczona nie spełniła jednak pozostałych warunków do przyznania wnioskowanego świadczenia, określonych w art. 2 ust. 3 w/w ustawy. Po pierwsze, po ustaniu zatrudnienia w (...) w K., była zarejestrowana w urzędzie pracy, jako bezrobotna przez okres nieprzekraczający 180 dni. W tym okresie pobierała również zasiłek dla bezrobotnych (1.07 – 14.12.2014). Natomiast w okresie 15.12.2014 – 30.09.2016 ubezpieczona była zatrudniona na czas określony na podstawie umowy o pracę. Pracodawca wystawił wówczas ubezpieczonej świadectwo pracy. Sąd Okręgowy uznał, że ten okres zatrudnienia ubezpieczonej mógłby być wliczony do 180 dni wymaganego okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych, gdyby ubezpieczona po ustaniu tego zatrudnienia, złożyła w terminie 30 dni wnioski o przyznanie świadczenia przedemerytalnego. Taki warunek został wskazany w treści wyżej wspomnianego art. 2 ust.5 pkt 2 powołanej ustawy. W ocenie Sądu w przypadku ubezpieczonej termin na złożenie wniosku o świadczenie upływał z dniem 30.10.2016 r. Ubezpieczona nie złożyła jednak takiego wniosku i ponownie korzystała z zasiłku w okresie 3.10.2016 – 15.01.2017, kiedy to była zarejestrowana, jako bezrobotna w urzędzie pracy. Nie złożyła również wniosku do organu rentowego o przywrócenie terminu do złożenia wniosku o świadczenie przedemerytalne. Wniosek o świadczenie przedemerytalne został złożony dopiero 9.10.2017 r. i był poprzedzony wymaganym ustawowo okresem pobierania zasiłku 180 dni oraz zatrudnieniem w (...), jednak przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy. Natomiast stosunek pracy zawarty z (...) nie uległ rozwiązaniu z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy.

Konkludując Sąd Okręgowy uznał, że ubezpieczona nie spełniła wszystkich wymaganych warunków do przyznania świadczenia przedemerytalnego, w związku z utratą zatrudnienia w (...) K.. Nie pobierała po ustaniu tego zatrudnienia przez wymagany okres, co najmniej 180 dni zasiłku dla bezrobotnych, co powodowało brak spełnienia warunków do przyznania świadczenia, określonych w art. 2 ust. 1 pkt 5 i 6 oraz art. 2 ust. 3 w związku z art. 2 ust. 5 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Apelację od wyroku złożyła ubezpieczona. Wniosła o zmianę wyroku i przyznanie świadczenia przedemerytalnego. Ubezpieczona bardzo obszernie uzasadniła wniosek apelacji. Wskazała, że wywodzi swoje roszczenie tylko z art. 2 ust.1 pkt 5 ustawy z 30.04.2004 r., który mówi o okresie zatrudnienia nie krótszym niż 6 miesięcy w odniesieniu do zakładu, w którym była zatrudniona, z zatem odnosi się tylko do jednego zatrudnienia w danym zakładzie pracy. Wskazała, że była zatrudniona w Z. E. w S. przez 11 lat, po czym zastała przejęta do (...) K. na niecały miesiąc i w dniu 30.06.2014 r. rozwiązano umowę o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, zgodnie z art. 1 ustawy z 13 marca 2014 r. Wskazała, że spełniła główną przesłankę świadczenia przedemerytalnego – staż i 35-letni okres uprawniający do emerytury, przy czym przepis nie ustanawiał minimalnego wieku do nabycia prawa, a następnie podjęła kolejne zatrudnienie. Ubezpieczona nie zgodziła się z interpretacją Sądu Okręgowego na gruncie art. 2 ust. 3 pkt 3 cyt. ustawy, wskazując, że stosunek pracy w (...) to było jej zwykłe zatrudnienie i okres tej pracy nie powinien być zaliczany do przepisowego okresu 180 dni. Po zakończeniu zatrudnienia ponownie nabyła prawo do zasiłku dla bezrobotnych. Sąd Okręgowy, zdaniem ubezpieczonej błędnie odniósł spełnienie warunku 180 dni pobierania zasiłku do przedostatniego w Torus, jako tego, który nastąpił bezpośrednio po nabyciu praw wynikających z art. 2 ust. 3 pkt 5 ustawy.

Sąd Apelacyjny rozważył sprawę i uznał, że apelacja ubezpieczonej jest zasadna.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, przy prawidłowych ustaleniach faktycznych, które Sąd Apelacyjny w całości podziela, Sąd Okręgowy dokonał nieprawidłowej wykładni art. 2 ust. 1 pkt 5 w zw. z art. 2 ust. 3 i ust. 5 pkt 2 ustawy z 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. 04.120.1252 ze zm.).

Sąd Apelacyjny rozważył, że prawo do świadczenia przedemerytalnego oparte jest na dwojakiego rodzaju przesłankach. Po pierwsze podmiotowych, związanych z przebiegiem zatrudnienia osoby występującej o przyznanie tego prawa. Po drugie, formalnych wynikających ze statusu bezrobotnego, który musi być przyznany starającemu się o świadczenie.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 ustawy w zakresie pierwszej kategorii przesłanek ustawodawca sformułował następujące wymogi:

Art. 2 ust. 1	Wymogi osobowe	Wymogi w stosunku do zatrudnienia lub statusu ubezpieczeniowego
pkt 1	<ul style="list-style-type: none"> • zatrudnienie nie krótsze niż 6 miesięcy – do dnia rozwiązania stosunku pracy/służbowego • ukończone, co najmniej 56 lat kobieta / 61 lat mężczyzna • okres uprawniający do emerytury, co najmniej 20 lat kobieta / 25 lat mężczyzna 	likwidacja pracodawcy/ niewypłacalność w roz. przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy
pkt 2	<ul style="list-style-type: none"> • zatrudnienie nie krótsze niż 6 miesięcy – do dnia rozwiązania stosunku pracy/służbowego • ukończone, co najmniej 55 lat kobieta / 60 lat mężczyzna • okres uprawniający do emerytury, co najmniej 30 lat kobieta / 35 lat mężczyzna 	rozwiązanie stosunku pracy/ służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
pkt 3	<ul style="list-style-type: none"> • nieprzerwana pozarolnicza działalność nie krótsza niż 24 miesiące – do dnia ogłoszenia upadłości • opłacone za ten okres składki na ubezpieczenia społeczne • ukończone, co najmniej 56 lat kobieta / 61 lat mężczyzna 	ogłoszenie upadłości

	<ul style="list-style-type: none"> okres uprawniający do emerytury, co najmniej 20 lat kobieta / 25 lat mężczyzna 	
pkt 4	<ul style="list-style-type: none"> pobieranie nieprzerwanie renty, przez co najmniej 5 lat zarejestrowanie się w pup w ciągu 30 dni od ustania prawa do renty ukończone, co najmniej 55 lat kobieta / 60 lat mężczyzna – do dnia ustania prawa do renty okres uprawniający do emerytury, co najmniej 20 lat kobieta / 25 lat mężczyzna 	renta z tytułu niezdolności do pracy
pkt 4a	<ul style="list-style-type: none"> pobieranie nieprzerwanie świadczenia pielęgnacyjnego / specjalnego zasiłku opiekuńczego / zasiłku dla opiekuna, przez co najmniej 365 dni utrata prawa do ww. przez śmierć osoby, nad którą była sprawowana opieka zarejestrowanie się w pup w ciągu 60 dni od ustania prawa do ww. ukończone, co najmniej 55 lat kobieta / 60 lat mężczyzna – do dnia ustania prawa do ww. okres uprawniający do emerytury, co najmniej 20 lat kobieta / 25 lat mężczyzna 	świadczenie pielęgnacyjne / specjalny zasiłek opiekuńczy / zasiłek dla opiekuna
pkt 5	<ul style="list-style-type: none"> zatrudnienie nie krótsze niż 6 miesięcy – do dnia rozwiązania stosunku pracy/służbowego okres uprawniający do emerytury, co najmniej 35 lat kobieta / 40 lat mężczyzna 	rozwiązanie stosunku pracy/służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

pkt 6	<ul style="list-style-type: none"> • zatrudnienie nie krótsze niż 6 miesięcy – do dnia rozwiązania stosunku pracy/służbowego • okres uprawniający do emerytury, co najmniej 34 lat kobieta / 39 lat mężczyzna przebyty do dnia 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązania stosunku pracy/służbowego 	likwidacja pracodawcy/ niewypłacalność w roz. przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy
-------	--	---

Drugą kategorię przesłanek definiują przepisy art. 2 ust. 3 w zw. z ust. 5 pkt 1-2 wskazując, że świadczenie przedemerytalne przysługuje po upływie, co najmniej 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych, po spełnieniu następujących warunków:

1. posiadanie nadal statusu bezrobotnego
2. brak odmowy w okresie pobierania zasiłku, bez uzasadnionej przyczyny, przyjęcia propozycji zatrudnienia/innej pracy zarobkowej/ zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych/robót publicznych,
3. wydanie zaświadczenia przez pup o przebywym 180-dniowym okresie pobierania zasiłku i nadal statusie bezrobotnego
4. złożenie wniosku o świadczenie przedemerytalne w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania ww. zaświadczenia.

Przy tym, w ustępie 5. artykułu 2. ustawodawca zastrzegł, że do wyznaczonego okresu 180 dni wlicza się, po pierwsze, okresy, za które zgodnie za art. 75 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia prawo do zasiłku dla bezrobotnych nie przysługiwało.

Po drugie, okresy zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych podjętego w tym okresie; w przypadku, gdy zatrudnienie lub inna praca zarobkowa ustanie po upływie 180 - dniowego okresu, o którym mowa w ust. 3 pkt 3, prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje, jeżeli wniosek o przyznanie tego świadczenia zostanie złożony w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia ustania zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

Ubezpieczona trafnie argumentowała, że art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych nie jest legalnie powiązany z art. 2 ust. 1, zatem wymogi w zakresie opisanych dwóch kategorii, jakkolwiek muszą być spełnione łącznie, to nie muszą pozostawać w żadnym związku, w szczególności rozumianym, jako bezpośrednie następstwo zdarzeń prawnych. W art. 2 ust. 3 mowa jedynie o spełnieniu warunku 180 dni pobierania zasiłku bezpośrednio przed złożeniem wniosku, posiadaniu statusu osoby nadal zarejestrowanej, braku odmowy zatrudnienia i o złożeniu wniosku w terminie 30 dni od wydania zaświadczenia przez Urząd Pracy, który potwierdza wskazane okoliczności. Przepisy ustawy natomiast nie precyzują, w jakim czasookresie i w relacji, do jakich zdarzeń prawnych zdefiniowanych w ustawie, ubezpieczony ma obowiązek przejść 180-dniowy czas pobierania zasiłku dla bezrobotnych, a przed wszystkim nie wymagają bezpośredniego następstwa czasowego pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy, na podstawie, którego ubezpieczony realizuje przesłanki z art. 2 ust. 1, a rejestracją w urzędzie pracy i dalszym spełnieniem przesłanek w zakresie wymogu odbycia 180-dniowego okresu pobierania zasiłku.

W przekonaniu Sądu Apelacyjnego ww. przepisy ustawy nie zabraniają potencjalnym beneficjentom świadczenia, wykonywania kolejnych umów o pracę, już po ustaniu zatrudnienia realizującego przesłanki z art. 2 ust. 1 ustawy. Wręcz przeciwnie, prawo do świadczenia przedemerytalnego, w zakresie wymogów zostało tak uregulowane, by osoby, które nabyły uprawnienia w zakresie podmiotowym, mogły jak najdłużej pozostawać czynne zawodowo. Przykładem takiego zamysłu ustawodawcy są następujące warunki: legitymowanie się okresem, co najmniej 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych, dalszy status osoby bezrobotnej oraz brak odmowy przyjęcia odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, jak również możliwość zaliczania do 180-dniowego okresu zasiłkowego okresu następnego zatrudnienia lub podobnego do zatrudnienia. Należy podkreślić, że ustawodawca właśnie po to wprowadził tak długi termin pobierania zasiłku oraz pozostałe warunki, by umożliwić osobie, już uprawnionej w zakresie przesłanek podmiotowych, podjęcie kolejnego zatrudnienia, nawet kilka razy. W interesie społecznym jest, bowiem jak najdłuższa aktywność zawodowa pracownika, nie zaś finansowanie utrzymania potencjalnego pracownika ze środków publicznych. Dlatego ustawodawca nie zastrzegł bezpośredniego następstwa czasowego zdarzeń prawnych, polegających na spełnieniu warunków podmiotowych związanych z zatrudnieniem i warunków formalnych związanych ze statusem bezrobotnego. Tam gdzie ustawa nie wprowadza warunków i rozróżnień, tam nie wolno tego czynić w drodze wykładni prawa. Jest to elementarna reguła wykładni prawa – *lege non distinguente nec nostrum est distinguere*.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, nie ma przy tym żadnego racjonalnego celu ustawodawczego, dla którego należałoby różnicować sytuację osoby, która po spełnieniu warunków podmiotowych w zakresie zatrudnienia, bezpośrednio spełnia warunki formalne związane ze statusem bezrobotnego, dezaktywizuje się zawodowo i otrzymuje prawo do świadczenia, od sytuacji osoby, która po spełnieniu warunków podmiotowych w zakresie zatrudnienia, podejmuje kolejne wyzwania zawodowe i dopiero po ich zakończeniu realizuje warunki formalne związane ze statusem bezrobotnego. Słusznie argumentuje ubezpieczona, że wykładnia ww. przepisów pozwalająca na takie różnicowanie i odmawiająca uprawnienia do świadczenia osobom aktywnym zawodowo, jest krzywdząca dla tej grupy i niesprawiedliwa społecznie.

Należy zauważyć, że Sąd Okręgowy, dokonując wykładni analizowanych przepisów stwierdził, że ustawodawca nie przewidział warunku bezpośredniego następstwa okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych po rozwiązaniu stosunku pracy. Niemniej z tego stwierdzenie wyprowadził niejasny wniosek, że skoro tak, to można uznać, że racjonalnie zamierzał do odmiennego potraktowania osób, które utraciły pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy ze względu na chwilę zarejestrowania się, jako bezrobotny lub podjęcia krótkoterminowego zatrudnienia przed zarejestrowaniem. Sąd nie przeprowadził logicznego wywodu, zatem nie można zweryfikować, jak doszedł do prezentowanego wniosku. Należy zgodzić się z argumentem Sądu, że świadczenie przedemerytalne ma wyjątkowy charakter i przysługującym ubezpieczonym o długim stażu ubezpieczeniowym, którzy z przyczyn od siebie niezależnych utracili źródło dochodu, a ze względu na wiek nie mogą jeszcze uzyskać prawa do emerytury. Należy się też zgodzić z twierdzeniem, że przesłanki do przyznania świadczenia winny być interpretowane ściśle, a dla uzyskania prawa do świadczenia konieczne jest łączne spełnienie wszystkich warunków wymienionych w ustawie z 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych. Jednak ta ścisła interpretacja nie może naruszać reguły *lege non distinguente nec nostrum est distinguere*. Ustawodawca nie przewidział warunku bezpośredniego następstwa rozwiązania stosunku pracy i okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych, nie uregulował też, kiedy powinno nastąpić zdarzenie upływu, co najmniej 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych. Zatem wprowadzenie w tej kwestii, w drodze wykładni prawa dodatkowego warunku, i to na niekorzyść beneficjenta świadczenia jest błędem interpretacyjnym.

Należy podkreślić, że przedstawione stanowisko prawne jest zgodnie z utrwaloną judykaturą, na co trafnie wskazała ubezpieczona przywołując wyroki Sądu Najwyższego z 29.03.2017 r. I UK 125/16, a w szczególności z 5.04.2016 r. II UK 165/15, w którym Sąd Najwyższy obszernie przeanalizował przepisy omawianej ustawy w kontekście celowościowym i funkcjonalnym.

W stanie sprawy ubezpieczona, po ustaniu zatrudnienia w (...) w K. w warunkach przewidzianych w art. 2 ust. 1 ustawy, była zarejestrowana, jako bezrobotna przez okres nieprzekraczający 180 dni i pobierała zasiłek dla bezrobotnych,

po czym od 15.12.2014 r. do 30.09.2016 r. była zatrudniona na czas określony na podstawie umowy o pracę. Okres tego zatrudnienia mógł być wliczony do wymaganego 180-dniowego okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych i po ustaniu tego zatrudnienia ubezpieczona mogła w terminie 30 dni skutecznie prawnie złożyć wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego (wg. art. 2 ust.5 pkt 2 ustawy). Jednak nie uczyniła tego, bo postanowiła dalej pracować i z własnej inicjatywy podjęła dalszą pracę w roku 2017 na podstawie umowy o pracę zawartej na rok, jednak pracodawca wypowiedział umowę po dwóch miesiącach. Ubezpieczona przed ostatnim zatrudnieniem korzystała z zasiłku od 3.10.2016 r. do 15.01.2017 r., a następnie ponownie została zarejestrowana, jako bezrobotna z prawem do zasiłku od 27.03.2017 r. do 12.12.2017 r. Ubezpieczona przez to, że postanowiła zachować możliwie najdłużej aktywność zawodową nie może ponosić sankcji w postaci odmowy świadczenia przedemerytalnego tylko, dlatego, że nie skorzystała z tego prawa w chwili, gdy po raz pierwszy upłynął jej 180-dniowy okres pobierania zasiłku. W dacie składania wniosku o przedmiotowe świadczenie ubezpieczona z przyczyn od siebie niezależnych w wieku przedemerytalnym, gdy to przepisy chronią pracownika przed zwolnieniem, nie może już kontynuować zatrudnienia. Przyznanie ubezpieczonej, w takim stanie faktycznym świadczenia przedemerytalnego, najlepiej realizuje cel omawianej ustawy.

Ubezpieczona złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne 9.10.2017 r., który był poprzedzony 180-dniowym okresem pobierania zasiłku dla bezrobotnych oraz spełniła pozostałe warunki z art. 2 ust. 3 pkt 1, 2, 3 ustawy. W ocenie Sądu Apelacyjnego, w przypadku ubezpieczonej termin na złożenie takiego wniosku nie upływał 30.10.2016 r., jak to wywiódł Sąd Okręgowy, ponieważ nie musiała już wtedy wykorzystać prawa do świadczenia, i żaden przepis prawa tego nie nakazywał. Mogła natomiast podjąć kolejną pracę. Na dzień rozwiązania stosunku pracy, z przyczyn dotyczących pracodawcy z (...) K. ubezpieczona legitymowała się również wymaganym w art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy okresem składkowym i nieskładkowym w wymiarze przekraczającym 35 lat.

Mając na uwadze powyższe Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 §1 k.p.c., orzekając, co do istoty sprawy, zmienił zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję i przyznał E. W. prawo do świadczenia przedemerytalnego od 10 października 2017 r. zgodnie z art. 7 ust.1 omawianej ustawy. Sąd orzekał jedynie o prawie do świadczenia, natomiast kwestia wypłaty i ustalenia wysokości należności na miniony okres, należy do kompetencji organu.

SSA Romana Mrotek SSA Jolanta Hawryszko SSA Anna Polak