

Sygn. akt III AUa 156/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 maja 2021 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk (spr.)
Sędziowie:	Urszula Iwanowska Romana Mrotek

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 20 maja 2021 r. w S.

sprawy M. G.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji organu rentowego

od wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie

z dnia 5 marca 2021 r., sygn. akt IV U 691/20

oddala apelację.

Romana Mrotek	Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk	Urszula Iwanowska
---------------	----------------------------------	-------------------

III AUa 156/21

UZASADNIENIE

Organ rentowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K., decyzją z dnia 14 lipca 2020 roku, odmówił ubezpieczonemu M. G. prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Odwołanie od powyższej decyzji wniósł M. G.. Domagał się zmiany zaskarżonej decyzji poprzez przyznanie mu prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W imieniu organu rentowego wniesiono o oddalenie odwołania oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, powtarzając argumentację przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

Wyrokiem z dnia 5.03.2021 r. Sąd Okręgowy w Koszalinie zmienił zaskarżoną decyzję przyznając odwołującemu M. G. prawo do świadczenia przedemerytalnego począwszy od dnia 23 czerwca 2020 roku.

Sąd Okręgowy ustalił, że M. G. urodził się (...). Wiek 60 lat ukończył (...). Obecnie ma 63 lata.

W 1991 roku odwołujący ukończył (...) na (...) A. M. w P.. Od 1 października 1992 roku do 28 lutego 2019 roku był zatrudniony na (...) (...) nauczając studentów języka niemieckiego. Początkowo powierzono mu stanowisko lektora języka niemieckiego w wymiarze 1/2 etatu, zaś 1 października 1999 roku – wykładowcy (na podstawie mianowania), a od 15 lutego 1993 roku - lektora języka niemieckiego (w dalszym ciągu na podstawie mianowania).

Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania za wypowiedzeniem. Jako powód wypowiedzenia wskazano „inne ważne przyczyny - art. 125 ustawy z dnia 27 maja 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 164, poz. 1365, ze zm.)”.

Na zapytanie odwołującego, w imieniu pracodawcy w piśmie wyjaśniającym wskazano, że z uwagi na zmniejszającą się liczbę studentów uczących się języka niemieckiego, odwołujący nie mógł realizować obowiązującego na stanowisku wykładowcy pensum dydaktycznego (360 godzin dydaktycznych w roku akademickim). To brak możliwości zapewnienia realizacji obowiązującego pensum był „ważną przyczyną” wypowiedzenia, określoną w ustawie o szkolnictwie wyższym.

Jeszcze przed osiągnięciem wieku 60 lat, w dniu 22 lutego 2017 roku odwołujący skierował do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K. zapytanie, czy w związku z planowanymi zwolnieniami na (...) (...) będzie mógł skorzystać ze świadczeń emerytalnych w wieku 60 lat. Wówczas odwołujący utrzymał zatrudnienie. Kolejne pismo z zapytaniem o możliwość ubiegania się o świadczenie przedemerytalne skierował do ZUS w dniu 23 kwietnia 2019 roku.

W odpowiedzi został dwukrotnie poinformowany o warunkach ubiegania się o przedmiotowe świadczenie.

W dniu 8 listopada 2018 roku, już w okresie wypowiedzenia stosunku pracy z (...) (...), odwołujący podjął zatrudnienie w Fundacji (...) w K. na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego w wymiarze 6/40 etatu, na okres roku szkolnego, który zakończył się w dniu 28 czerwca 2019 roku. Odwołujący będąc świadom zbliżającego się terminu zakończenia zasadniczego stosunku pracy miał zamiar zapewnić sobie w ten sposób dodatkowe środki utrzymania do czasu uzyskania świadczenia przedemerytalnego. (...) nie zawarło z nim kolejnej umowy ze względu na brak zapotrzebowania na nauczyciela.

Odwołujący do dnia 28 czerwca 2019 roku udowodnił okres składkowy i nieskładkowy wynoszący łącznie 40 lat, 11 miesięcy i 11 dni (okres nieskładkowy 5 lat, 10 miesięcy i 18 dni, okres składkowy – 35 lat i 18 dni).

W dniu 22 czerwca 2020 roku odwołujący złożył wniosek o świadczenie przedemerytalne, wykazując, że od 6 sierpnia 2019 roku był zarejestrowany w (...) w K. jako osoba bezrobotna. Zasiłek dla osób bezrobotnych pobierał do dnia 30 kwietnia 2020 roku, tj. przez okres przekraczający 180 dni. W okresie tym nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych, gdyż ofert takich nie uzyskał. Zaświadczenie potwierdzające 180-dniowy okres pobierania przez odwołującego zasiłku dla bezrobotnych zostało wystawione przez (...) w K. w dniu 27 maja 2020 roku.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K., decyzją z dnia 14 lipca 2020 roku, odmówił M. G. prawa do świadczenia przedemerytalnego wskazując, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia.

Na podstawie tak dokonanych ustaleń Sąd Okręgowy uznał odwołanie za uzasadnione podnosząc, iż w sprawie bezsporne było, że odwołujący na dzień złożenia wniosku spełniał wszelkie przesłanki do uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego w świetle art. 2 Ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych, za wyjątkiem okoliczności rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy w

rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia. Sąd orzekający zaznaczył przy tym, że w imieniu organu rentowego nie kwestionowano, iż w ten sposób ustał chronologicznie przedostatnio rozwiązany stosunek pracy, zawarty przezeń z (...) (...) na podstawie mianowania. Negatywną decyzję podjęto natomiast w oparciu o przekonanie, że skoro (...) (...) nie była ostatnim chronologicznie pracodawcą, nie można uznać by odwołujący uzyskał przedmiotowe uprawnienie, gdyż w przypadku ostatniego chronologicznie pracodawcy ((...)- (...) w K.) rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na skutek upływu czasu, na jaki został zawarty.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że z takim stanowiskiem organu rentowego nie sposób było się zgodzić. Po pierwsze nie sankcjonuje go literalna wykładnia przedmiotowego przepisu, który nie precyzuje, by ustanie w tym trybie zatrudnienia musiało dotyczyć chronologicznie ostatnio rozwiązanego stosunku pracy. Sąd meriti argumentował, że przesłankę dotyczącą stwierdzenia, że stosunek pracy musi ustać należy wywodzić z zapisu dotyczącego konieczności wykazania pozostawania zarejestrowanym jako osoba bezrobotna. Jednakże brak jest podstaw do wywodzenia z treści przedmiotowego przepisu konieczności bezpośredniego nastąpienia pobierania zasiłku dla bezrobotnych przez wymagany stuosiemdziesięciodniowy okres po rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Z przepisu nie wynika bowiem, by zarejestrowanie się jako osoba bezrobotna musiało nastąpić niezwłocznie. Zatem podjęcie innej aktywności zawodowej, w tym również w formie stosunku pracy, w czasie między rozwiązaniem stosunku pracy z tych przyczyn, a nabyciem prawa do zasiłku nie stanowi przeszkody do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego (por. uchwała SN z 2.07.2013 r., III UZP 2/13, OSNP 2013/21-22/256, podobnie wyrok SN z 23.05.2012 r., I BU 15/11, OSNP 2013/11-12/134, Lex nr 1215398, wyrok SA w Szczecinie z 18.12.2018 r., III AUa 237/18, wyrok SA w Lublinie z 11.04.2019 r., III AUa 369/18, Lex nr 2669327). Dla wsparcia tego poglądu w orzecznictwie posłużono się argumentem, że skoro nawet brzmienie przepisu art. 2 ust. 3 pkt 2 przewiduje konieczność przyjęcia przez ubezpieczonego wszelkich oferowanych mu przez właściwy urząd pracy ofert zatrudnienia, co nie wyklucza następczego starania się o świadczenie przedemerytalne po ustaniu takiego zaoferowanego zatrudnienia, to tym bardziej nie należy dezawuować przysługiwania uprawnienia takiemu ubezpieczonemu, który postarał się o podjęcie aktywności zawodowej we własnym zakresie. Sąd Najwyższy we wzmiankowanej wyżej uchwale uznał wręcz za racjonalne i celowe podjęcie prób znalezienia nowej pracy, uznając, że inna wykładnia przepisów promowałaby bierną postawę ubezpieczonych w zakresie podjęcia prób aktywizacji zawodowej, celem oczekiwania na zasiłek przedemerytalny. Zwrócono tam również uwagę, że w myśl wykładni art. 73 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia, podjęcie działalności zarobkowej nawet przez okres do jednego roku (365 dni) nie pozbawia dotychczasowego bezrobotnego prawa do pozostałej części zasiłku, natomiast okres podjęcia zatrudnienia w oparciu o ofertę urzędu, za który zasiłek nie przysługuje, wlicza się do okresu 180 dni pobierania zasiłku (art. 2 ust 3 pkt 5 ppkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych).

Sąd Okręgowy wskazał, że gdy takie próby aktywizacji zawodowej nie przyniosły rezultatu w postaci uzyskania trwałego zatrudnienia, niejako na nowo aktywuje się uprawnienie do uzyskania świadczenia przedemerytalnego.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, w niniejszej sprawie taka konstatacja jest tym bardziej zasadna jeśli zważyć, że to rozwiązany chronologicznie jako przedostatni stosunek pracy z (...) (...) był zasadniczym źródłem zatrudnienia i utrzymania odwołującego przez większą część jego kariery zawodowej. Natomiast zatrudnienie w Fundacji (...) w K. podjął on dopiero w okresie wypowiedzenia stosunku pracy na uczelni wyższej, w zamiarze uzyskania jakiegokolwiek źródła utrzymania na czas po upływie okresu wypowiedzenia. Wyłącznie „dorywczy” charakter tego zatrudnienia potwierdza fakt zatrudnienia w niepełnym wymiarze – jedynie 6/40 etatu. Oczywiście, zdaniem Sądu Okręgowego jest przy tym, że nie doprowadziło ono do trwałego uzyskania przez odwołującego nowego źródła utrzymania, gdyż ustało z końcem roku szkolnego, na który zostało zawarte, a następnie nie zostało przedłużone z braku zapotrzebowania na dalsze usługi nauczycielskie. Zatem charakter tego dodatkowo podjętego zatrudnienia nie różnił się od potencjalnego zatrudnienia, które odwołujący musiałby przyjąć na podstawie propozycji urzędu pracy w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych. W dalszym okresie natomiast, już po zarejestrowaniu się jako osoby bezrobotnej, na rynku pracy najwyraźniej brakowało jakichkolwiek ofert dla odwołującego, skoro żadne propozycje ze strony urzędu nie padły, a jednocześnie odwołującemu potwierdzono nieprzerwany, 180-dniowy okres pobierania zasiłku.

W powyższym kontekście Sąd Okręgowy uznał, że odwołujący spełnił w istocie wszystkie przesłanki do uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego. Należy przy tym zaznaczyć, że organ rentowy badał przesłankę „stażową” do uzyskania świadczenia na dzień 28 czerwca 2019 roku, tj. dzień ustania ostatniego chronologicznie stosunku pracy (z (...) - (...) w K.), która została wówczas wyliczona na 40 lat, 11 miesięcy i 11 dni (okres nieskładkowy 5 lat, 10 miesięcy i 18 dni, okres składkowy – 35 lat i 18 dni). Zważywszy jednak, że stosunek pracy z (...) (...) ustał z dniem 28 lutego 2019 roku, a zatem niewiele wcześniej, również w tej dacie odwołujący osiągnął już okres składkowy i nieskładkowy znacznie przekraczający wymagane 35 lat. Z kolei wymagany wiek 60 lat odwołujący osiągnął już w 2017 roku. Jak natomiast wynika ze świadectwa pracy wystawionego przez wskazaną uczelnię wyższą, jak również oświadczenia Kierownika D. (...) (...), stosunek mianowania został rozwiązany z powodu niemożliwości zapewnienia realizacji pensum z przyczyn nie dotyczących pracownika (z powodu zmniejszającej się liczby studentów). Zatem Sąd Okręgowy stwierdził, że w sprawie ziściła się również przesłanka rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia. Generalnie rzecz ujmując chodzi tu bowiem o wszelkie przyczyny nie leżące po stronie samego pracownika. Sąd pierwszej instancji przyjął, że odwołujący bezspornie złożył również wniosek o świadczenie w wymaganym terminie od dnia wydania zaświadczenia o nieprzerwanym pobieraniu zasiłku.

W konsekwencji Sąd Okręgowy stwierdził, że organ rentowy niewłaściwie dokonał negatywnej weryfikacji spełnienia przez odwołującego przesłanek do uzyskania przedmiotowego świadczenia, co prowadziło do stosownej zmiany decyzji w oparciu o art. 477¹⁴ §2 K.p.c. O dacie przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego przesądziło zastosowanie regulacji art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, w obliczu złożenia przez odwołującego wniosku w dniu 22 czerwca 2020 roku.

Z wyrokiem w całości nie zgodził się organ rentowy. Wniósł o jego zmianę i oddalenie odwołania ubezpieczonego, a także o zasądzenie od ubezpieczonego na rzecz organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokowi zarzucił:

- naruszenie przepisów prawa materialnego - art. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych poprzez jego błędne zastosowanie, co skutkowało przyznaniem ubezpieczonemu prawa do świadczenia przedemerytalnego.
- naruszenie przepisów postępowania poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego sprawy poprzez uznanie, iż rozwiązanie umowy o pracę zawartej w niepełnym wymiarze czasu pracy wobec upływu okresu, na jaki została zawarta pozostaje bez znaczenia dla uprawnienia do świadczenia przedemerytalnego, jeżeli poprzednia umowa o pracę została rozwiązana z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

W odpowiedzi na apelację ubezpieczony wniósł o jej oddalenie w całości.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja okazała się niezasadniona.

Sąd Apelacyjny w pełni podziela i przyjmuje jako własne ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji, jak również oparte na nich rozważania prawne, jednocześnie nie znajdując przesłanek do uwzględnienia stanowiska apelującej.

W sytuacji bowiem, gdy sąd odwoławczy orzeka na podstawie materiału zgromadzonego w postępowaniu pierwszej instancji, nie musi powtarzać dokonanych ustaleń, gdyż wystarczy stwierdzenie, że przyjmuje je za własne (por. np. orzeczenia Sadu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1935 r. , C III 680/34. Zb. Urz.1936, poz. 379, z dnia 14 lutego 1938r., C II 21172/37 Przegląd Sądowy 1938, poz. 380 i z dnia 10 listopada 1998 r., III CKN 792/98, OSNC 1999, nr. 4, poz. 83).

Należy wskazać, iż 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:

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 2020 r. poz. 1409), 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 2020 r. poz. 266, 321, 568, 695, 875 i 1291), zwanej dalej "ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych", i za ten okres opłacała 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 2020 r. poz. 111), 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 2020 r. poz. 1297), 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.

2. Za okres uprawniający do emerytury, o którym mowa w ust. 1, uważa się okres ustalony zgodnie z przepisami art. 5-9, art. 10 ust. 1 oraz art. 11 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 53, 252, 568 i 1222), zwanej dalej "ustawą o emeryturach i rentach z FUS".

3. 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.

4. W szczególnie uzasadnionych przypadkach Zakład Ubezpieczeń Społecznych, na wniosek osoby zainteresowanej, może przywrócić termin złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3 pkt 3.

5. Do okresu 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w ust. 3, wlicza się:

1) okresy, za które, zgodnie z art. 75 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia, prawo do zasiłku dla bezrobotnych nie przysługiwało;

2) 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.

5a. Przepis ust. 4 stosuje się odpowiednio do terminu złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 5 pkt 2.

6. Prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje również osobom, o których mowa w art. 6 ustawy z dnia 19 czerwca 1997 r. o zakazie stosowania wyrobów zawierających azbest (Dz. U. z 2017 r. poz. 2119 oraz z 2020 r. poz. 284), po spełnieniu warunków, o których mowa w ust. 3. 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.

Ubezpieczony trafnie argumentował, 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 okresie i w relacji, do jakich zdarzeń prawnych zdefiniowanych w ustawie, ubezpieczony ma obowiązek przejść 180-dniowy czas pobierania zasiłku dla bezrobotnych, a przede 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 powyższe 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. Wykładnia ww. przepisów pozwalająca na takie różnicowanie i odmawiająca uprawnienia do świadczenia osobom aktywnym zawodowo, jest krzywdząca dla tej grupy i niesprawiedliwa społecznie. Należy podkreślić, że przedstawione stanowisko prawne jest zgodnie z utrwaloną judykaturą - wyroki Sądu Najwyższego z 29 marca 2017 r. I UK 125/16, a w szczególności z 5 kwietnia 2016 r. II UK 165/15, w którym Sąd Najwyższy obszernie przeanalizował przepisy omawianej ustawy w kontekście celowościowym i funkcjonalnym.

W stanie sprawy ubezpieczony w dniu 8.11.2018 r., już w okresie wypowiedzenia stosunku pracy z (...) (...), podjął zatrudnienie w Fundacji (...) w K. na okres roku szkolnego, który zakończył się 28.06.2019 r. Ubezpieczony od 6.08.2019 r. był zarejestrowany w (...) w K. jako osoba bezrobotna, zasiłek dla bezrobotnych pobierał przez okres przekraczający 180 dni, tj. do dnia 30.04.2020 r.

Ustawodawca w art. 2 ust. 3 ustawy nie posłużył się żadnym zwrotem wskazującym na konieczność bezpośredniego następstwa ustania stosunku pracy i pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Przyznanie ubezpieczonemu, w takim stanie faktycznym świadczenia przedemerytalnego, najlepiej realizuje cel omawianej ustawy.

Ubezpieczony złożył wniosek o świadczenie przedemerytalne 22.06.2020 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. Na dzień rozwiązania stosunku pracy, ubezpieczony legitymował się również wymaganym w art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy okresem składkowym i nieskładkowym w wymiarze przekraczającym 35 lat.

Z tych względów i na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Apelacyjny oddalił apelację jako bezzasadną.

Romana Mrotek Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk Urszula Iwanowska