Sygn. akt III AUa 939/13

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 lutego 2014 r.

Sąd Apelacyjny w Katowicach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSA Antonina Grymel (spr.)
Sędziowie	SSO del. Gabriela Pietrzyk - Cyrbus SSA Lena Jachimowska
Protokolant	Ewa Bury

po rozpoznaniu w dniu 5 lutego 2014r. w Katowicach

sprawy z odwołania W. Z. (W. Z.)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji ubezpieczonego W. Z.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w Częstochowie

z dnia 23 stycznia 2013r. sygn. akt IV U 1559/12

oddala apelację.

/-/SSA L.Jachimowska /-/SSA A.Grymel /-/SSO del. G.Pietrzyk-Cyrbus

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt III AUa 939/13

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 18 lipca 2012r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział
w C. odmówił W. Z. prawa do świadczenia przedemerytalnego podnosząc, iż stosunek pracy u ostatniego pracodawcy nie został rozwiązany z przyczyn ekonomicznych zakładu pracy niedotyczących pracownika, lecz z upływem okresu, na który została zawarta umowa o pracę.

W odwołaniu od powyższej decyzji ubezpieczony domagał się jej zmiany

i przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego wskazując, iż spełnia wszystkie przesłanki do uzyskania tego świadczenia, zaś łącząca go z P.P.H.U. ” (...)” Sp. z o.o. umowa o pracę nie została przedłużona z uwagi na likwidację zakładu pracy, a więc z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania powołując się na okoliczności przytoczone w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie wyrokiem z dnia 23 stycznia 2013r. oddalił odwołanie.

Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika, iż W. Z. urodził się
(...)

W dniu 22 czerwca 2012r. wystąpił z wnioskiem o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Od 1 października 1969r. do 30 września 1974r. pobierał naukę w szkole wyższej.

Od 9 listopada 1974r. do 21 marca 1975r. był zatrudniony w (...) Przedsiębiorstwie (...) ” (...)”
w Z..

Od 1 października 1977r. do 31 sierpnia 1983r., od 1 kwietnia 1985r. do
29 lutego 1996r. oraz od 1 kwietnia 1996r. do 28 lutego 2005r. był objęty ubezpieczeniami społecznymi z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej.

Od 1 marca 2005r. do 15 lipca 2009r. był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. w K..

Od 1 lipca 2009r. do 30 września 2011r. był zatrudniony w P.P.H.U. ” (...)” Sp. z o.o. w S., przy czym jego umowa o pracę uległa rozwiązaniu
z upływem czasu, na który była zawarta.

Od 8 listopada 2011r. ubezpieczony był zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w C. jako osoba bezrobotna, przy czym w okresie od
16 listopada 2011r. do co najmniej 25 maja 2012r. pobierał zasiłek dla bezrobotnych
i w okresie tym nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

Sąd I instancji podał także, iż w dniu 20 grudnia 2010r. Sąd Rejonowy Katowice - Wschód w Katowicach ogłosił upadłość P.P.H.U. ” (...)” Sp. z o.o.
w S. z możliwością zawarcia układu. Postępowanie upadłościowe zostało zakończone na mocy postanowienia tego samego Sądu z dnia 23 grudnia 2011r. wobec uprawomocnienia się w dniu 1 grudnia 2011r. jego postanowienia z dnia 21 września 2011r. w przedmiocie zatwierdzenia układu pomiędzy upadłym dłużnikiem a jego wierzycielami, skutkiem którego majątek (przedsiębiorstwo) upadłej Spółki zostało w całości przejęte przez jednego z wierzycieli.

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd Okręgowy uznał, iż odwołanie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Wskazał, iż w niniejszej sprawie bezspornym było, iż ubezpieczony nie spełnia przesłanek do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego z art. 2 ust. 1 pkt 1 i 3-6 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U.
nr 120, poz. 1252 ze zm.). Spornym pozostawało natomiast, czy w przypadku odwołującego ziściły się warunki z art. 2 ust. 1 pkt 2 tej ustawy, zgodnie z którym świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy,
w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia

i instytucjach rynku pracy (Dz. U. nr 99, poz. 1001), 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.

W ocenie Sądu Okręgowego oczywistym jest, iż na dzień rozwiązania stosunku pracy łączącego ubezpieczonego z P.P.H.U. ” (...)” Sp. z o.o.
w S. osiągnął on wiek 60 lat, posiadał 35 letni okres uprawniający do emerytury, zaś stosunek pracy trwał nie krócej niż 6 miesięcy. Spornym pozostawało więc ustalenie, czy powyższy stosunek pracy uległ rozwiązaniu z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów powołanej ustawy z dnia
20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, której art. 2
ust. 1 pkt 29b stanowi, iż pod pojęciem przyczyn dotyczących zakładu pracy należy rozumieć rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych.

Okolicznością niewątpliwą był fakt ogłoszenia upadłości pracodawcy ubezpieczonego. Łącząca go z P.P.H.U. ” (...)” Sp. z o.o. w S. umowa o pracę została jednak zawarta na czas określony, tj. do dnia 30 września 2011r.
i zgodnie z art. 30 § 1 pkt 4 k.p. uległa rozwiązaniu z upływem okresu, na który była zawarta. Fakt ogłoszenia upadłości pracodawcy nie stanowił przyczyny rozwiązania tej umowy.

Sąd I instancji zwrócił także uwagę, iż z treści zaświadczenia z dnia
14 grudnia 2011r., sporządzonego przez zarządcę P.P.H.U. ” (...)” Sp. z o.o. jednoznacznie wynika, iż likwidacja stanowiska pracy ubezpieczonego i zakładu pracy była jedynie przyczyną niezawarcia kolejnej umowy o pracę.

Na konieczność wyraźnego rozróżnienia przyczyn rozwiązania umowy o pracę od przyczyn nienawiązania kolejnej umowy o pracy wskazał tymczasem Sąd Apelacyjny w Katowicach w uzasadnieniu wyroku z dnia 2 marca 2010r. (III AUa 191/10, Biuletyn SA w Katowicach 2010/3/43) podnosząc, iż rozwiązanie stosunku pracy wskutek upływu czasu, na jaki umowa była zawarta nie stanowi rozwiązania
”z przyczyn dotyczących zakładu pracy”, o którym mowa w art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych. Oceny tej nie zmienia fakt, iż nastąpiła likwidacja stanowiska pracy zajmowanego przez ubezpieczonego. Okoliczność ta była jedynie powodem nienawiązania z nim przez zakład pracy kolejnej umowy o pracę na następny rok.

Sąd Okręgowy podkreślił, iż w pełni podziela powyższy pogląd uznając, iż do rozwiązania stosunku pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych winno dojść wskutek jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy, albo też na mocy porozumienia stron, a nie w następstwie upływu okresu, na jaki stosunek pracy został zawarty. Ta ostatnia okoliczność bowiem na podstawie art. 30 § 1 pkt 4 k.p. stanowi samoistną przyczynę rozwiązania stosunku pracy, a wola rozwiązania go w taki sposób została przez strony wyrażona
w momencie zawarcia umowy o pracę zawierającej takie postanowienie. Rozwiązanie stosunku pracy na skutek jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy, albo na podstawie porozumienia stron, na co wskazywał Sąd Apelacyjny w uzasadnieniu powołanego wyroku, wskazując na właściwe rozumienie pojęcia rozwiązania stosunku pracy z ”przyczyn dotyczących zakładu”, aktualizuje się w konsekwencji wyrażenia takiej woli przez strony umowy w momencie trwania takiego stosunku i przed jego zakończeniem, przy tym w ścisłym związku
z okolicznościami, które w chodzą w zakres tego pojęcia. Skoro więc ubezpieczony
i jego ówczesny pracodawca już w dacie nawiązywania umowy o pracę postanowili, że umowa ta ulegnie rozwiązaniu z dniem 30 września 2011r., to nie można przyjąć, iż umowa ta rozwiązała się z przyczyn dotyczących zakładu w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Zdaniem Sądu I instancji, nie ma znaczenia również fakt, iż strony umowy
w dacie jej zawarcia przewidywały ewentualną możliwość jej przedłużenia na kolejne okresy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd na mocy art. 477^{14} § 1 k.p.c. orzekł

o oddaleniu odwołania.

Apelację od przedstawionego orzeczenia wywiódł ubezpieczony, zaskarżając wyrok w całości.

Powołując się na zarzut naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. nr 120, poz. 1252 zm.) poprzez przyjęcie, iż nie przysługuje mu prawo do świadczenia przedemerytalnego, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego oraz zasądzenie od organu rentowego na jego rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie - o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego jako części kosztów procesu.

W uzasadnieniu podniósł, iż ustawa o promocji zatrudnienia nie definiuje,
co należy rozumieć pod pojęciem ”rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy”, choć posługuje się takim zwrotem.

W ocenie apelującego nie można przy tym zgodzić się, że zapatrywanie prawne wyrażone przez inny Sąd, a to Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku
z dnia 2 marca 2010r. w sprawie sygn. akt III AUa 191/10 ma charakter wiążący, tym bardziej, iż poza sentencją orzeczenia nie są znane okoliczności, w których zostało wydane.

Skarżący wskazał nadto, iż jego zdaniem, nie można pominąć,
iż zastosowanie znajdują przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 90, poz. 844). Podstawową przesłanką stosowania powołanej ustawy jest konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Z argumentu a contrario wnioskować należy, iż przepisy komentowanej ustawy nie mają zastosowania
w sytuacji, gdy przyczyny będące podstawą wypowiedzenia występują po stronie pracownika. Chodzi zwłaszcza o całkowitą bądź częściową jego nieprzydatność do pracy albo naganne postępowanie. W okolicznościach niniejszej sprawy nie zachodziły podstawy uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy po stronie pracownika, lecz po stronie pracodawcy.

Skarżący stwierdził również, iż ustawa o promocji zatrudnienia nie nakłada obowiązku wykazania za pomocą określonego dokumentu, że do rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, co oznacza, iż dopuszczalne jest udowodnienie w każdy sposób, a zatem także tak, jak to uczynił, tj. poprzez zaświadczenie wydane przez pracodawcę w dniu 14 grudnia 2011r., że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Zaznaczył też, iż intencją ustawodawcy i celem przepisów ustawy
o świadczeniach przedemerytalnych jest pomoc osobom, które utraciły zatrudnienie, a ze względu na staż pracy mogą w niedługim czasie starać się o emeryturę. Nie można bowiem uznać, iż racjonalny ustawodawca zamierzał doprowadzić do sytuacji, w której osoba, która utraciła pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, byłaby traktowana mniej korzystnie z tej przyczyny, że świadectwo pracy nie odnosi się do likwidacji działalności prowadzonej przez pracodawcę, jednakże są inne dokumenty odnoszące się do przyczyn rozwiązania umowy
o pracę.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja ubezpieczonego nie zasłużyła na uwzględnienie.

Spór w rozpatrywanym przypadku dotyczył uprawnień W. Z. do świadczenia przedemerytalnego.

Po myśli art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity Dz. U. z 2013r., poz. 170) prawo do przedmiotowego świadczenia przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008r., nr 69, poz. 415 ze zm.), 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.

Nadto, po myśli ust. 3 powyższego przepisu, świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust. 1 po upływie co najmniej 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o których mowa w powołanej ustawie, 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 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Z mocy natomiast ust. 2 tego samego przepis, 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 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2009r.
nr 153, poz. 1227, ze zm.).

Spośród przewidzianych w cytowanych przepisach warunków wymaganych do uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego, w niniejszej sprawie spornym pozostawało jedynie ustalenie, czy łączący ubezpieczonego z ostatnim pracodawcą, tj. P.P.H.U. ” (...)” Sp. z o.o. w S. w okresie od 1 lica 2009r. do
30 września 2011r. stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów wspomnianej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Przypomnieć należy, iż stosownie do treści art. 2 ust. 1 pkt 29 tej ustawy - ilekroć w ustawie jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy - oznacza to:

a) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998r. nr 21, poz. 94 ze zm.), 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 lub technologicznych,

c) wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w przypadku śmierci pracodawcy lub gdy odrębne przepisy przewidują wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w wyniku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i niezaproponowania przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy,

d) rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 55 § 1^1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy poza sporem pozostaje,
iż postanowieniem z dnia 20 grudnia 2010r. Sąd Rejonowy Katowice - Wschód
w Katowicach w sprawie sygn. akt X GUp 16/09 ogłosił upadłość dłużnika P.P.H.U. ” (...)” Sp. z o.o. w upadłości w S. z możliwością zawarcia układu.

Postanowieniem z dnia 21 września 2011r., które uprawomocniło się z dniem 1 grudnia 2011r. ten sam Sąd zatwierdził układ zawarty między powyższym dłużnikiem, a jego wierzycielami, a następnie postanowieniem z dnia 23 grudnia 2011r. zakończył postępowanie upadłościowe z możliwością zawarcia układu dłużnika P.P.H.U. ” (...)” Sp. z o.o. w upadłości z możliwością zawarcia układu w S., albowiem doszło do faktycznego przeniesienia przedsiębiorstwa upadłego na wierzyciela i jednocześnie poręczyciela układu - Zakłady (...) S.A. w K. (por. znajdujący się w aktach osobowych ubezpieczonego odpis postanowienia z dnia 23 grudnia 2011r. wraz
z uzasadnieniem).

Faktem jest także, iż łączący skarżącego z P.P.H.U. ” (...)” Sp. z o.o.
w S. w okresie od 1 lipca 2009r. do 30 września 2011r. stosunek pracy ustał z upływem okresu, na który umowa była zawarta, tj. zgodnie z art. 30 § 1 pkt 4 k.p.

Powyższa okoliczność, jak trafnie przyjął Sąd I instancji - aprobując równie słuszne stanowisko organu rentowego, także zdaniem Sądu Apelacyjnego, istotnie oznacza, iż W. Z. nie spełnia spornej w sprawie przesłanki polegającej na rozwiązaniu przedmiotowego stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu powołanej ustawy o promocji zatrudnienia oraz instytucjach rynku pracy, tj. w związku z likwidacją pracodawcy.

Faktycznie bowiem w dniu 30 września 2011r., czyli z upływem okresu, na który została zawarta umowa o pracę (art. 32 § 2 k.p.), nie istniała inna przyczyna rozwiązania owej umowy, jak tylko upływ czasu trwania tej umowy ustalony przez strony. W szczególności zaś za taką przyczynę nie może być uznana likwidacja pracodawcy spowodowana stwierdzeniem postanowieniem z dnia 23 grudnia 2011r. zakończenia postępowania upadłościowego z możliwością zawarcia układu P.P.H.U. ” (...)” Sp. z o.o. w S., która rzeczywiście stanowiła wyłącznie przyczynę niezawarcia z ubezpieczonym przez jego dotychczasowego pracodawcę nowej umowy o pracę, a nie przyczynę rozwiązania dotychczasowej, która uległa rozwiązaniu z woli obu stron, w terminie określonym przez strony już w dniu jej zawarcia, na co wskazuje zresztą także treść powoływanego przez skarżącego zaświadczenia zarządcy P.P.H.U. ” (...)” Sp. z o.o. w upadłości układowej
w S. z dnia 14 grudnia 2011r., z którego jednoznacznie wynika, iż był on pracownikiem spółki w okresie od 1 lipca 2009r. do 30 września 2011r. zatrudnionym na podstawie umowy na czas określony, umowa nie została przedłużona z uwagi na likwidację stanowiska pracy i zakładu pracy, który w związku z zawartym układem likwidacyjnym z wierzycielami podlegał wykreśleniu z Rejestru Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego.

Omawiany art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych,
co już wcześniej zostało podniesione, wymaga tymczasem, aby do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących pracodawcy w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia. Taka redakcja powołanego przepisu wskazuje więc wyraźnie, iż uzależnia on nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego między innymi od tego, co było przyczyną rozwiązania stosunku pracy, a nie od tego,
co stanowiło powód niezawarcia nowej umowy. Ponadto użyte w tym przepisie sformułowanie ”rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy”, przy uwzględnieniu treści art. 32 k.p., przemawia za przyjęciem, iż do rozwiązania stosunku pracy musi dojść albo na skutek jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy, albo na skutek porozumienia stron, a nie w następstwie upływu okresu, na który stosunek pracy został zawarty (por. cytowany przez Sąd I instancji wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 2 marca 2010r., III AUa 191/10).

Wypada podkreślić, iż cytowany przepis, jak każda norma prawna z zakresu ubezpieczeń społecznych, musi być wykładany ściśle, co oznacza w zasadzie prymat dyrektyw wykładni językowej w odniesieniu do pozostałych metod wykładni, w tym wykładni systemowej i wykładni historycznej lub celowościowej (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2008r., I UZP 6/08, OSNAPiUS 2009, nr 9-10,

poz. 120 i orzecznictwo tam powołane).

Nie sposób nadto nie zwrócić uwagi, iż także według art. 1 ust. 1 ustawy
z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasady rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844
ze zm.), jej przepisy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, a zatem również w tym przypadku nie chodzi o jakikolwiek sposób rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z leżących po jego stronie przyczyn, a jedynie
o rozwiązanie umowy o pracę na skutek wypowiedzenia przez pracodawcę bądź na mocy porozumienia stron.

Niezależnie od powyższego, zaznaczenia wymaga również, iż chociaż
w świadectwie pracy z dnia 5 października 2011r. (...)Sp. z o.o.
w upadłości układowej potwierdziło, iż W. Z. był jego pracownikiem
w okresie od 1 lipca 2009r. do 30 września 2011r., w jego aktach osobowych znajduje się jedynie umowa o pracę z dnia 1 lipca 2011r. na czas określony od
1 lipca 2011r. do 30 września 2011r., a więc na okres krótszy niż 6 miesięcy,
o których mowa w cytowanym na wstępie art.2 ust.1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, co również z tej przyczyny starania ubezpieczonego
o przyznanie objętego sporem świadczenia czyni bezprzedmiotowymi.

Kierując się przedstawionymi motywami Sąd Apelacyjny, uznając apelację ubezpieczonego za bezzasadną, na mocy art. 385 k.p.c. orzekł o jej oddaleniu.

/-/SSA L. Jachimowska /-/SSA A. Grymel /-/SSO del. G. Pietrzyk-Cyrbus

Sędzia Przewodniczący Sędzia

JM