

Sygn. akt III AUa 1312/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 listopada 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Katowicach

Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSA Marek Żurecki
Sędziowie	SSA Lena Jachimowska SSO del. Anna Petri (spr.)
Protokolant	Elżbieta Szewczyk

po rozpoznaniu w dniu 3 listopada 2016r. w Katowicach

sprawy z odwołania M. B. (M. B.)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w Częstochowie z dnia 20 maja 2016r. sygn. akt IV U 129/16

1. **zmienia zaskarżony wyrok i oddala odwołanie,**
2. **odstępuje od obciążenia ubezpieczonego kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.**

/-/SSA L.Jachimowska /-/SSA M.Żurecki /-/SSO del. A.Petri Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt III AUa 1312/16

UZASADNIENIE

Ubezpieczony M. B. wniósł odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. z dnia 18 grudnia 2015r. odmawiającej mu prawa do świadczenia przedemerytalnego. Domagał się jej zmiany i przyznania prawa do tego świadczenia. Podniósł, iż jego stanowisko zlikwidowano z przyczyn finansowych, leżących po stronie pracodawcy i zastosowano skrócony okres wypowiedzenia na podstawie art. 36¹

§ 1 k.p., co potwierdza jego świadectwo pracy. W jego ocenie, doszło więc do rozwiązania z nim stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, co uzasadnia przyznanie mu prawa do dochodzonego świadczenia.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania. Zaprzeczył, by rozwiązanie stosunku pracy z ubezpieczonym nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Doszło do niego bowiem z upływem okresu, na który umowa została zawarta, co potwierdza zasadność zaskarżonej decyzji.

Wyrokiem z dnia 20 maja 2016r. Sąd Okręgowy w Częstochowie zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał ubezpieczonemu prawo do świadczenia przedemerytalnego, poczynając od 17 listopada 2015r.

Sąd I instancji ustalił, że ubezpieczony urodził się dnia (...) Wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego złożył 16 listopada 2015r., tj. w terminie nieprzekraczającym 30 dni od wydania przez Powiatowy Urząd Pracy dokumentu poświadczającego 6-miesięczny okres pobierania przez niego zasiłku dla bezrobotnych i brak odmowy podjęcia pracy.

Dnia 10 marca 2014r. ubezpieczony zawarł z Firmą Handlowo-Budowlaną (...) spółką jawną w C. umowę o pracę na okres próbny do 9 czerwca 2014r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku murarza-tynkarza. W dniu 9 czerwca 2014r. strony zawarły umowę na czas określony od 10 czerwca 2014r. do 31 grudnia 2014r. na takich samych warunkach i przez ten okres była ona faktycznie realizowana. Nie przewidziały przy tym możliwości jej wypowiedzenia. W wydanym ubezpieczonemu świadectwie pracy wskazano, iż jego stosunek pracy ustał z dniem 31 grudnia 2014r. w wyniku rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 30 § 1 pkt 4 k.p., to jest z upływem czasu, na jaki umowa była zawarta. Odnotowano też, iż został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia na podstawie art. 36¹ § 1 k.p. Nieprzedłużenie ubezpieczonemu umowy nastąpiło w wyniku braku zleceń na roboty budowlane. Na miejsce ubezpieczonego nie został zatrudniony żaden pracownik. W lipcu 2015r. stosunek pracy ustał z jednym pracownikiem zatrudnionym na stanowisku murarza. Do dnia rozwiązania stosunku pracy ubezpieczony wykazał ponad 35 lat okresów składkowych i nieskładkowych, łącznie z okresami uzupełniającymi.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie ubezpieczonego zasługuje na uwzględnienie. Powołując się na przepis art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2013r.

poz. 170 z późn. zm.), Sąd ten ocenił, iż ubezpieczony spełnił stawiany tam sporny wymóg rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku

pracy (Dz. U. z 2016r. poz. 645). Za taką przyczynę przepis ów traktuje m.in. rozwiązanie stosunku pracy z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, czy też organizacyjnych.

Zdaniem Sądu I instancji, z żadnej regulacji prawnej, tzn. ani z przepisów ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, ani z przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, nie wynika, aby do rozwiązania stosunku pracy musiało dojść na skutek oświadczenia złożonego przez pracodawcę. Jednocześnie, zgodnie z art. 30 § 1 pkt 4 k.p., jednym ze sposobów rozwiązania umowy o pracę jest rozwiązanie jej z upływem czasu, na który była zawarta, tak, jak to miało miejsce w przypadku ubezpieczonego. Faktycznie doszło bowiem do rozwiązania umowy i w celu kontynuowania stosunku pracy konieczne byłoby podpisanie kolejnej umowy. W ocenie organu orzekającego, nadinterpretacją byłoby automatyczne przyjmowanie, iż ubezpieczony i jego pracodawca już w dacie nawiązania umowy o pracę postanowili, że umowa ta nie zostanie przedłużona,

w szczególności, w świetle art. 25¹ k.p. dopuszczającego możliwość zawierania ciągu umów. Niewątpliwie strony mogły dopuszczać zakończenie współpracy, ale nie można przyjmować tego za pewnik.

Sąd I instancji akcentował, iż podstawą likwidacji przez pracodawcę stanowiska pracy ubezpieczonego zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych w związku z art. 2 ust. 1 pkt 29 lit b ustawy z 2004r. o promocji zatrudnienia powinny być względy natury ekonomicznej organizacyjnej, produkcyjnej lub technologicznej. Przyczyny ekonomiczne, to przyczyny nieodłącznie związane lub bezpośrednio wynikające z niedoboru środków finansowych na podstawową sferę działalności pracodawcy, które w prosty sposób prowadzą do ograniczenia zatrudnienia przy określonym rodzaju pracy, poprzez likwidację stanowiska pracy. Przyczynami organizacyjnymi są z kolei przyczyny, których źródłem jest konieczność ukształtowania takiej struktury organizacyjnej zakładu pracy, która, jako oczywiście uzasadniona, przyniesie obiektywnie skutek w postaci poprawy jakości pracy, zwiększy jej wydajność, nie powodując nieproporcjonalnego zwiększenia nakładu pracy (tak wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 13 lutego 2013r., III AU 1384/12, Lex 1286500).

Według Sądu Okręgowego, z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że przyczyną nieprzedłużenia ostatniej umowy o pracę ubezpieczonego był brak zleceń na roboty budowlane i brak środków na utrzymanie jego stanowiska pracy. Okoliczność ta wynika zarówno z informacji udzielonej przez pracodawcę, jak i z wyjaśnień ubezpieczonego. Tym samym, przyczyną rozwiązania umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy spowodowana redukcją zatrudnienia ze względów ekonomicznych.

Bez znaczenia dla prawa, do świadczenia przedemerytalnego pozostaje w tej sytuacji okoliczność, czy strona była zatrudniona na czas określony, czy na czas nieokreślony oraz jaki był tryb zakończenia zatrudnienia. Istotna jest jedynie jego przyczyna. Takie samo stanowisko wyraził Sąd Apelacyjny w Katowicach w uzasadnieniu wyroku z 28 maja 2013r. (III AUa 1788/12, OSA 2014/4/100-107).

Według Sądu I instancji, przyczyną rozwiązania z ubezpieczonym stosunku pracy była likwidacja jego stanowiska pracy ze względów ekonomicznych, leżących po stronie pracodawcy. Potwierdza to fakt niezatrudniania nowych pracowników i dalsze zwolnienia w późniejszym okresie. Tym samym, do rozwiązania umowy o pracę z ubezpieczonym doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a więc w sposób określony w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Wobec tego, zdaniem Sądu Okręgowego, ubezpieczony spełnia wszystkie warunki do uzyskania świadczenia przedemerytalnego.

Mając powyższe na uwadze, na mocy art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. i art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, Sąd Okręgowy orzekł, jak w sentencji.

Apelację od tego wyroku wniósł organ rentowy.

Apelujący zaskarżył wyrok w całości, domagając się jego zmiany i oddalenia odwołania oraz zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych. Apelujący zarzucił temu wyrokowi naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych i przyznanie świadczenia przedemerytalnego, pomimo braku podstaw do uznania, że ubezpieczony spełnia niezbędny do jego nabycia warunek w postaci rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Zdaniem organu rentowego, warunek w postaci rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony zostaje spełniony wówczas, gdy stosunek pracy ustaje przed terminem, na jaki umowa o pracę została zawarta, a przyczyną tego były okoliczności leżące po stronie pracodawcy. W przypadku ubezpieczonego taka sytuacja nie wystąpiła. Wbrew twierdzeniom ubezpieczonego, nie doszło do wypowiedzenia mu umowy o pracę, a tym bardziej

do skrócenia okresu wypowiedzenia. Stosunek pracy ustał bowiem z upływem okresu, na jaki umowa została zawarta. Trafność swego stanowiska organ rentowy wzmacnił, powołując się na wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 5 lutego 2014r. (III AUa 939/13, Lex nr 1430710).

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

Sąd odwoławczy co do zasady uznaje za własne ustalenia poczynione przez Sąd I instancji, lecz nie podziela dokonanej na ich podstawie oceny zasadności odwołania ubezpieczonego.

Zgodnie z prawidłowo powołanym przez Sąd Okręgowy przepisem art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity: Dz. U.

z 2013r., poz. 170 z późn. zm.), 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 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008r. 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 60 lat - mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat dla mężczyzn. Stosownie zaś do art. 2 ust. 1 pkt 5 tej ustawy, prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje też osobie, która 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 40 lat dla mężczyzn.

Na podstawie art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, niesłusznie pominiętego przez organ orzekający, świadczenie takie przysługuje osobie określonej w ust. 1 po upływie co najmniej 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, 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 ustaleń Sądu I instancji wynika, iż ubezpieczony ukończył 60 lat w dniu (...). Był ostatnio zatrudniony przez 9 miesięcy i 20 dni, a więc ponad 6 miesięcy. Ponadto ma łącznie 41 lat, 4 miesiące i 14 dni okresu uprawniającego do emerytury, co potwierdza wykaz tych okresów znajdujący się w jego aktach emerytalnych. W myśl art. 2 ust. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, 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 (Dz. U. z 2016r., poz. 887), zwanej dalej ustawą emerytalną. Z mocy powołanych przepisów, okres ten stanowią okresy składkowe, nieskładkowe i uzupełniające, których ubezpieczony ma wymaganą powołanymi przepisami ilość, przekraczającą 40 lat. Ponadto, jak wynika z aktualnej informacji Powiatowego Urzędu Pracy w C., udzielonej w postępowaniu apelacyjnym (k. 42), nadal jest zarejestrowany jako bezrobotny. W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Wraz z wnioskiem

o świadczenie przedemerytalne z dnia 16 listopada 2015r., złożył organowi rentowemu znajdujące się w jego aktach emerytalnych (k. 61) zaświadczenie Powiatowego Urzędu Pracy z 19 października 2015r., poświadczające dłuższy, niż 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych wydany tego dnia. Wynikało bowiem z niego, iż pobierał zasiłek dla bezrobotnych od 7 kwietnia 2015r. „do nadal”.

Wbrew błędnym założeniom organu orzekającego, do rozwiązania stosunku pracy ubezpieczonego nie doszło jednak z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia.

W świetle przytoczonego przez organ orzekający art. 2 ust. 1 pkt 29 a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2016r., poz. 645), rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oznacza rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie

z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, w przypadku rozwiązania stosunku pracy z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej, niż 20 pracowników.

Z kolei, w myśl pominiętego przez Sąd Okręgowy art. 1 ust. 1 pkt 1 przywołanej wyżej ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania

z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (tekst jednolity: Dz. U. z 2016r., poz. 1474), jej przepisy stosuje się w razie konieczności rozwiązania

przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę,

a także na mocy porozumienia stron. Z istoty rzeczy, regulacja ta nie ma zatem zastosowania w przypadku rozwiązania stosunku pracy z upływem okresu, na jaki została zawarta umowa. Nieostrzeżenie przez Sąd I instancji przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003r., do której odwołuje się ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia, do której z kolei odnosi się ustawa z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych,

jest pierwszą przyczyną jego błędnej interpretacji dwóch ostatnio wymienionych ustaw. Nietrafnie akcentowany przez ten Sąd fakt, iż w owych dwóch ustawach nie ma ograniczenia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy jedynie do takiego rozwiązania dokonanego za wypowiedzeniem lub z mocy porozumienia stron nie oznacza,

że do rozwiązania umów o pracę z tych przyczyn może dojść też w innym trybie, w tym także z upływem okresu, na jaki umowa była zawarta. Takiej ewentualności nie dopuszcza bowiem ustawa z 13 marca 2013r. Skoro przy tym dwie pozostałe wymienione wyżej ustawy odwołują się do ustawy z dnia 13 marca 2003r., przeto wystarczy, że ona nie przewiduje możliwości przyjęcia, iż do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników może dojść też z upływem okresu, na jaki zawarta była umowa, by wykluczyć w takim wypadku prawo do świadczenia przedemerytalnego.

Godzi się przy tym zauważyć, iż niezależnie od tego, ilu pracowników zatrudniał pracodawca ubezpieczonego, do rozwiązania z nim stosunku pracy nie doszło z przyczyn nie dotyczących pracownika ani zgodnie z przepisami powołanej ustawy, ani też zgodnie

z przepisami Kodeksu pracy. Łącząca strony umowa o pracę została bowiem rozwiązana zgodnie z wyrażoną od początku i nigdy nie zmienianą wolą stron, tj. z upływem okresu,

na jaki została zawarta. Jak przyznał sam ubezpieczony na rozprawie apelacyjnej, ostatnią umowę o pracę zawarł z pracodawcą na czas określony, wynoszący zaledwie 6 miesięcy

i 20 dni, ponieważ pracodawca nie miał długoterminowych zleceń. Obawiał się więc, że przez dłuższy okres czasu nie będzie mógł zatrudniać ubezpieczonego, z uwagi na brak frontu robót dla niego. Ubezpieczony przystał na propozycję zatrudnienia go zaledwie na taki okres czasu. Drugi błąd w rozumowaniu Sądu I instancji polega tymczasem na przyjęciu, niemającym żadnego oparcia w zebranych w sprawie materiale dowodowym, iż strony musiały zakładać przedłużenie umowy, czemu ubezpieczony w postępowaniu apelacyjnym wyraźnie zaprzeczył.

W tej sytuacji, realizacja w powyższym zakresie zgodnej woli obydwu stron

co do czasokresu pozostawania w stosunku pracy, wyklucza możliwość uznania, by do rozwiązania stosunku pracy doszło z jakichkolwiek innych przyczyn leżących tylko po jednej stronie umowy, niż te, jakie strony brały pod uwagę już w dacie jej zawarcia. Przeciwny wniosek przyjęty przez Sąd I instancji nie może się ostać. Takie samo stanowisko zajął Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyrokach z dnia 5 lutego 2014r. (III AUa 939/13) i z dnia 2 marca 2010r. (III AUa 191/10). Odmienny pogląd zaprezentowany w powołanym przez Sąd I instancji wyroku tutejszego Sądu z dnia 28 maja 2013r. (III AUa 1788/12) należy uznać za odosobniony oraz wynikający z powołanego tam wygaśnięcia umowy o pracę, do którego w niniejszym przypadku nie doszło.

Do rozwiązania stosunku pracy z ubezpieczonym nie doszło również w analizowanym przez organ orzekający trybie art. 2 ust. 1 pkt 29 b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r.

o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych. Ostatni pracodawca ubezpieczonego nie pozostaje w upadłości, ani likwidacji. Natomiast likwidacja stanowiska pracy ubezpieczonego była z góry przewidywana przez strony w dacie nawiązania stosunku pracy na wynikający z tych przewidywań krótki okres czasu. Pokreślić przy tym wypada,

iż spełnienie się tych przewidywań było przyczyną nienawiązania kolejnego stosunku pracy, którego zresztą w świetle twierdzeń ubezpieczonego, nie brano pod uwagę. Tym samym, zakładana z góry w dacie zawarcia łączącej strony umowy o pracę likwidacja stanowiska pracy ubezpieczonego była przyczyną nawiązania jej z góry na krótki okres czasu i przyczyną niezawarcia kolejnej umowy o pracę, choć ubezpieczony nie wykazał, by taka ewentualność kiedykolwiek w ogóle była rozważana. Wbrew błędnym założeniom Sądu I instancji, likwidacja stanowiska pracy ubezpieczonego nie stanowiła tymczasem przyczyny rozwiązania jego umowy o pracę. Kolejny błąd w rozumowaniu tego Sądu polega tymczasem na utożsamianiu tych dwóch pojęć: przyczyny nienawiązania kolejnej umowy z przyczyną rozwiązania umowy. Uświadomienie sobie do czego doprowadziła likwidacja stanowiska pracy ubezpieczonego nakazuje wyraźnie rozdzielić te dwie ewentualności. Czy doprowadziła ona do rozwiązania stosunku pracy, czy też do nienawiązania kolejnej umowy o pracę. Pierwsza ewentualność wchodziłaby w grę jedynie wówczas, gdyby umowa o pracę nie rozwiązała się zgodnie z uprzednią wolą stron, czyli z upływem okresu, na jaki została zawarta, lecz doszłoby do tego wcześniej, na skutek wypowiedzenia umowy o pracę

lub z mocy porozumienia stron, o czym była mowa już na wstępie. Skoro jednak sam upływ czasu zadecydował o rozwiązaniu umowy o pracę, to trudno przyjąć, iż czas ten upłynął

z przyczyn dotyczących zakładu pracy, czego wymaga powołany wyżej przepis art. 2 ust. 1 pkt 2 i 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Zauważyć w tym miejscu wypada, iż każda norma prawna z zakresu ubezpieczeń społecznych musi być wykładana ściśle, co oznacza prymat dyrektyw wykładni językowej

w odniesieniu do pozostałych metod wykładni, w tym wykładni systemowej i wykładni historycznej lub celowościowej, co wynika z uchwały Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2008r. (I UZP 6/08, OSNAPiUS z 2009r., nr 9-10, poz. 120) i powołanego tam orzecznictwa. Ścisłe stosowanie metod wykładni językowej wyklucza możliwość przyjęcia, iż przytoczone regulacje mają zastosowanie wbrew ich wyraźnemu brzmieniu nie tylko wówczas,

gdy likwidacja stanowiska pracy była przyczyną rozwiązania stosunku pracy, ale także,

gdy stanowiła wyłącznie przyczynę nienawiązania nowego stosunku pracy. Rozwiązania jednej umowy o pracę nie sposób jednak utożsamiać z nienawiązaniem kolejnej takiej umowy, a tak właśnie błędnie przyjął Sąd I instancji.

Do rozwiązania z ubezpieczonym ostatniego stosunku pracy nie doszło również

z mocy art. 2 ust. 1 pkt 29 c i d ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,

tj. z powodu wygaśnięcia stosunku pracy w przypadku śmierci pracodawcy, ani w związku

z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę, ani także na skutek rozwiązania stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Stosunek pracy ubezpieczonego

nie wygasł bowiem w trybie art. 632 k.p. z powodu śmierci pracodawcy, ani w związku

z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę, do którego nie doszło. Ostatnia umowa o pracę ubezpieczonego nie została też rozwiązana przez niego bez wypowiedzenia z mocy art. 55 § 1¹ k.p.

Zauważyć w tym miejscu należy, iż ubezpieczony nie może skutecznie powoływać się na błędny zapis zamieszczony w jego świadectwie pracy z dnia 31 grudnia 2014r., w którym w punkcie 6 gotowego formularza tego świadectwa przez zaniedbanie nie wykreślono adnotacji o zastosowaniu skróconego okresu wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1 k.p. Skoro bowiem umowa o pracę bezspornie rozwiązała się z upływem okresu, na jaki została zawarta, co świadectwo pracy wyraźnie potwierdza, to znaczy, że nie doszło do jej wypowiedzenia. Brak okresu wypowiedzenia wyklucza tymczasem przyjęcie, iż został on skrócony. Powoływanie się na ów błędny zapis tego świadectwa, było zatem chybione.

Tym samym, ubezpieczony spełnił wszystkie przesłanki niezbędne do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, przewidziane w art. 2 ust. 1 pkt 2 i 5 i art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych z wyjątkiem rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia. Tymczasem wszystkie przesłanki wymagane do nabycia tego prawa muszą być spełnione kumulatywnie. Niespełnienie jednej z nich, wyklucza możliwość uzyskania tego świadczenia.

Skoro zatem ostatni stosunek pracy ubezpieczonego został rozwiązany zgodnie z wolą obydwu stron, które nie rozważały przedłużenia czasu jego trwania, przeto brak podstaw do przyjęcia, iż do rozwiązania tego doszło z jakichkolwiek przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zajęcie stanowiska prezentowanego przez Sąd I instancji wymaga założenia, iż sam upływ czasu, na jaki zawarto umowę o pracę, stanowi przyczynę dotyczącą zakładu pracy, czego nie sposób pogodzić z zasadami logicznego rozumowania. Podważenie tego poglądu sprawia, iż rozstrzygnięcie tego Sądu nie może się ostać.

Mając powyższe na względzie, wobec trafności zarzutów podniesionych przez apelującego, z mocy art. 386 § 1 k.p.c. należało zmienić zaskarżony wyrok i oddalić odwołanie.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., odstępując od obciążania nimi ubezpieczonego z uwagi na to, iż pozostaje zarejestrowany, jako bezrobotny bez prawa do zasiłku, a problemy zdrowotne uniemożliwiają mu podjęcie pracy.

/-/SSA L.Jachimowska /-/SSA M.Żurecki /-/SSO del. A.Petri Sędzia Przewodniczący Sędzia

JR