

Sygn. akt III AUa 1385/15

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 22 stycznia 2016 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G.

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Grażyna Horbulewicz
Sędziowie:	SSA Bożena Grubba (spr.) SSO del. Maria Ołtarzewska
Protokolant:	sekr.sądowy Angelika Judka

po rozpoznaniu w dniu 22 stycznia 2016 r. w Gdańsku

sprawy M. C.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

od wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 16 czerwca 2015 r., sygn. akt VI U 3004/14

oddala apelację.

SSA Bożena Grubba SSA Grażyna Horbulewicz SSO del. Maria Ołtarzewska

Sygn. akt III AUa 1385/15

## UZASADNIENIE

Decyzją z 9 października 2014 roku organ rentowy odmówił M. C. przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego rozpatrując jej wniosek z 15 września 2014 roku.

Ubezpieczona złożyła odwołanie od tej decyzji, powołując się na to, że zaistniały w sprawie przesłanki przyznania prawa do tego świadczenia, bowiem została zwolniona z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy w rozumieniu przepisów Ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie.

Wyrokiem z dnia 16 czerwca 2015 r. Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznał ubezpieczonej M. C. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 16 września 2014 r. oraz stwierdził, że organ rentowy nie ponosi odpowiedzialności za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy wydał w oparciu o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

Ubezpieczona M. C. urodzona (...) złożyła 15 września 2014 r. wniosek do organu rentowego o świadczenie przedemerytalne. Przedłożyła wymagane dokumenty. Przedłożyła zaświadczenie Powiatowego Urzędu Pracy, które wskazywało, że pozostawała bez pracy od 4 marca 2014 roku. Zasiłek dla bezrobotnych pobierała od 12 marca 2014 roku do dnia wystawienia tego zaświadczenia, konkretnie do 15 września 2014 roku.

Sąd ustalił, że ubezpieczona przepracowała w Polsce 34, miała w sumie okresów składkowych i nieskładkowych w Polsce 34 lata 4 miesiące i 18 dni. Natomiast łączny jej staż wyniósł 41 lat 6 miesięcy i 28 dni, bowiem pozostały okres przepracowała pracując w Wielkiej Brytanii. Tam ubezpieczona pracowała od 5 listopada 2007 roku do 14 lutego 2014 roku.

Jak wskazuje świadectwo pracy wystawione przez jej pracodawcę firmę(...), (...) została zwolniona w związku z redukcją etatów. Tak wskazuje świadectwo przedłożone przez ubezpieczoną zarówno w organie rentowym jak i razem z odwołaniem do Sądu. Rozwiązanie stosunku pracy z ubezpieczoną wywołane było likwidacją jej etatu. Co potwierdza zarówno dokumentacja przedłożona przez ubezpieczoną a w szczególności dokument na karcie 32 z dnia 12 lutego 2014 roku, tłumaczenie oryginału dokumentu, który znajduje się w aktach, w którym wyjaśniono ubezpieczonej, iż jej stanowisko pakowacza-wykrawacza, bo takie stanowisko zajmowała w trakcie pracy u tego pracodawcy, zostaje zlikwidowane z dniem 14 lutego 2014 roku.

Fakt rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy a konkretnie z przyczyn likwidacji etatu, potwierdzają zeznania świadka L. W., złożone przed Sądem na rozprawie 28 kwietnia 2015 roku oraz złożone na tej samej rozprawie zeznania ubezpieczonej. Te zeznania są zgodne, uzupełniają się wzajemnie, Sąd dał im wiarę, bowiem znajdują one potwierdzenie również w tych dokumentach, które znajdują się w aktach sprawy.

Wszystkie dokumenty znajdujące się w aktach sprawy, w aktach rentowych Sąd I instancji uznał za wiarygodne. Żadna ze stron nie podważała wiarygodności tych dokumentów.

Istotę sporu w niniejszej sprawie stanowiło ustalenie, czy ubezpieczona spełniła wszystkie warunki określone w art. 2 ustawy z 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych.

Zgodnie z art. 2 ustęp 1 tej ustawy, prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, w punkcie 1 tego przepisu, która 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.

W punkcie 2 tego przepisu natomiast stwierdzono, że to prawo do świadczenia przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, 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.

Warunkiem, w myśl punktu 4 ustępu 1 art. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego jest zarejestrowanie się we właściwym Powiatowym Urzędzie Pracy w ciągu 30 dni od dnia ustania prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, pobierają nieprzerwanie przez okres co najmniej 5 lat

i do dnia, w którym ustało prawo do renty ukończyła kobieta co najmniej 55 lat oraz 60 lat mężczyzna, osiągnęła wiek uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn lub 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.

W myśl art. 2 ustęp 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ustępie 1 po upływie co najmniej 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w ustawie o promocji zatrudnienia, jeżeli osoba ta spełnia określone warunki. I te warunki w tym przepisie zostały wymienione.

W ocenie Sądu I instancji, ubezpieczona te warunki spełniła, bowiem organ rentowy w tym zakresie nie zarzucał, iż nie spełnia ubezpieczona warunków określonych w tym przepisie. Zgodnie z artykułem 2 ustęp 1 punkt 29 ustawy z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w brzmieniu obowiązującym od 1 lutego 2011 roku, ilekroć w ustawie jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy, oznacza to, w punkcie A rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego 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 ustawy z 26 czerwca 74 roku Kodeks pracy, w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawców zatrudniających mniej niż 20-stu pracowników.

Pozostałe punkty: b, c, d punktu 29 ustawy, podpunktu 29 ustawy z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, nie mają zastosowania do sytuacji ubezpieczonej.

W niniejszej sprawie trzeba stwierdzić, że ubezpieczona wszystkie warunki uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego spełniła. Jedyną kwestią sporną w tej sprawie było to, czy rozwiązanie stosunku pracy między ubezpieczoną a tym zagranicznym pracodawcą wynikało z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia.

Sąd Okręgowy podkreślił, że z tych dokumentów, przetłumaczonych na język polski przez tłumacza przysięgłego, wynika jednoznacznie, że rozwiązanie stosunku pracy ubezpieczonej z dniem 14 lutego 2014 roku na pewno nastąpiło z uwagi, z przyczyn nie dotyczących pracownika, czyli z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Taką przyczyną była likwidacja stanowiska pracy ubezpieczonej.

W związku z powyższym, zdaniem Sądu Okręgowego, ubezpieczona rozwiązała stosunek pracy z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia. Wobec zarzutu organu rentowego, który odwoływał się w uzasadnieniu decyzji do tego, że rozwiązanie nastąpiło u pracodawcy zagranicznego i nie można było go traktować jako rozwiązania, o którym mowa w cytowanych wyżej przepisach, trzeba wyjaśnić, że na mocy postanowień Traktatu Akcesyjnego, Polska od 1 maja 2004 roku stała się członkiem Unii Europejskiej, stroną traktatów stanowiących podstawę Unii. W związku z członkostwem Polski w Unii Europejskiej, dokonywana przez Sądy kontrola stosowania prawa obejmuje też kontrolę pod względem zgodności z prawem wspólnotowym, która od 1 maja 2004 roku stało się częścią obowiązującego w Polsce porządku prawnego, a także z aktami normującymi wydanymi przez organy Unii Europejskiej w randze rozporządzenia.

W odniesieniu do państw europejskich, a takim jest Wielka Brytania, od czasu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej zastosowanie miały przepisy Rozporządzenia o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, Rozporządzenia Rady EWG numer 1408/01 z dnia 14 czerwca 1971 roku, a od 1 maja 2010 roku obowiązującym jest Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady numer 883/04 z 29 kwietnia 2004 roku w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. O ile to rozporządzenie numer 1408/71 nie obejmowało swym zakresem przedmiotowych świadczeń przedemerytalnych, o tyle Rozporządzenie 883/04 stosuje się do całego ustawodawstwa odnoszącego się między innymi do świadczeń przedemerytalnych. Rozwiązanie stosunku pracy ubezpieczonej

nastąpiło z dniem 14 lutego 2014 roku, a więc w czasie obowiązywania tego Rozporządzenia numer 883/04 i to Rozporządzenie ma zastosowanie w tej sprawie.

Artykuł 5b Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady numer 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 roku w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, stanowi o ile niniejsze Rozporządzenie nie stanowi inaczej oraz w świetle specjalnych prowadzonych przepisów wykonawczych zastosowanie mają następujące przepisy: W przypadkach, w których na podstawie ustawodawstwa właściwego państwa członkowskiego zaistnieniu pewnych okoliczności lub zdarzeń przypisywane są określone skutki prawne, to państwo członkowskie uwzględnia podobne okoliczności lub zdarzenia zaistniałe w każdym państwie członkowskim tak jak gdyby miały one miejsce na jego własnym terytorium.

Właśnie do tej sprawy ma zastosowanie artykuł 5b tego cytowanego przepisu. To znaczy do rozwiązania stosunku pracy z powodu likwidacji stanowiska pracy u angielskiego pracodawcy.

Sąd I instancji podkreślił, że prawo polskie nie może być tłumaczone w taki sposób, który prowadziłby do postawienia w gorszej sytuacji polskiego obywatela tylko z tego powodu, że skorzystał ze swobody przemieszczania i podjęcia pracy w jednym z państw Unii Europejskiej. Nieuznanie ziszczenia się takiej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci likwidacji stanowiska pracy tylko z tego względu, że pracodawca znajduje się w jednym z państw członkowskim, jako przesłanki do uzyskania świadczenia przedemerytalnego, byłoby sprzeczne zarówno z artykułem 5b Rozporządzenia numer 883/04, z dyrektywą 2004/38WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 29 kwietnia 2004 roku w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich oraz byłoby sprzeczne z artykułem 21 ustęp 1 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

Na gruncie artykułu 21 ustęp 1 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej zapadło już wiele orzeczeń przed Trybunałem Sprawiedliwości, między innymi takiej treści, że ułatwienia ustanowione przez Traktat w dziedzinie swobody przemieszczania się nie mogą wywołać w pełni skutków, jeżeli obywatel państwa członkowskiego może zostać powstrzymany od korzystania z nich przez przeszkody dotyczące jego pobytu w przyjmującym państwie członkowskim ustanowione przez ustawodawstwo państwa członkowskiego jego miejsca zamieszkania, które powodują zaistnienie niekorzystnej dla niego sytuacji, jeżeli z nich korzysta.

Orzecznictwo sądów polskich również prezentuje takie poglądy. Między innymi wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 19 września 2013 roku w sprawie III AUa 264/13, jeśli nieuprawnione jest twierdzenie, że przesłanka przyznania świadczenia przedemerytalnego w postaci rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy byłaby spełniona tylko wówczas, gdyby do rozwiązania stosunku pracy doszło u polskiego pracodawcy. Skoro odwołujący, powiedział Sąd Apelacyjny w Poznaniu, który jest obywatelem polskim, wykazał, że wykonywał pracę na terenie Unii Europejskiej oraz, że do rozwiązania stosunku pracy z tym zagranicznym pracodawcą doszło z przyczyn leżących po stronie tego pracodawcy, stwierdzić należy, że spełnia się ostatnia przesłanka nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Reasumując, zdaniem Sądu Okręgowego, nie można podzielić poglądu organu rentowego, że przesłanka przyznania świadczenia przedemerytalnego w postaci rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy byłaby spełniona tylko wówczas, gdyby do rozwiązania tego stosunku doszło u polskiego pracodawcy.

W związku z powyższym, Sąd Okręgowy, uznając to odwołanie za uzasadnione, na podstawie artykułu 477<sup>14</sup> § 2 Kodeksu postępowania cywilnego zmienił zaskarżoną decyzję, przyznając prawo do świadczenia przedemerytalnego zgodnie z treścią artykułu 7 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, od następnego dnia po dniu złożenia wniosku wraz z dokumentami, o których mowa w tej ustawie. Wniosek został złożony 15 września, a prawo do świadczenia przyznano od 16 września 2014 roku.

Sąd I instancji stwierdził też brak odpowiedzialności organu rentowego za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji. Podstawą tego orzeczenia jest artykuł 118 ustęp 1a Ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a to dlatego, że sam ten dokument wystawiony przez pracodawcę powódki nie

wystarczył. Dokument z 24 lutego 2014 roku nie był wystarczający, żeby ocenić, że faktycznie to rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Dopiero pozostałe dokumenty, zeznania świadka, zeznania samej ubezpieczonej, pozwoliły na ustalenie pełnego stanu faktycznego, a takich dowodów organ rentowy w swoim postępowaniu przeprowadzić nie mógł.

Apelację od wyroku wywiódł pozwany organ rentowy, zaskarżając go w całości, zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 2 ust. 1 pkt 2 i ust. 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych oraz naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c.

Powołując się na powyższą podstawę apelacji, organ rentowy wniósł o zmianę zaskarżonego w części wyroku i oddalenie odwołania na mocy art. 386 § 1 k.p.c., ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania zgodnie z art. 386 § 4 k.p.c.

W uzasadnieniu skarżący podniósł, że z dokumentów przetłumaczonych na język polski wynika jednoznacznie, że rozwiązanie stosunku pracy ubezpieczonej z dniem 14 lutego 2014 r. nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracownika, czyli z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Taką przyczyną była likwidacja stanowiska pracy ubezpieczonej.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych przywołał stanowisko Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, zgodnie z którym świadczenia przedemerytalne są obecnie objęte unijną koordynacją systemów zabezpieczenia społecznego w zakresie wskazanym w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004, tj. wyłącznie w zakresie eksportu świadczeń i przyznawania prawa do świadczeń rodzinnych i zdrowotnych. Do świadczeń przedemerytalnych nie stosuje się przepisów art. 5 rozporządzenia 883/2004 dotyczących równego traktowania świadczeń, dochodów, okoliczności lub zdarzeń. Oznacza to, że brak jest podstaw prawnych do przyjęcia, że rozwiązanie stosunku pracy za granicą w państwie członkowskim UE nastąpiło z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - nawet w przypadku, gdy rozwiązanie tego stosunku pracy za granicą w państwie członkowskim UE nastąpiło z analogicznych przyczyn wymienionych w tej ustawie.

### ***Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:***

Apelacja organu rentowego nie zasługiwała na uwzględnienie.

Przedmiotem niniejszej sprawy było przyznanie wnioskodawczyni M. C. prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W powyższym zakresie Sąd Okręgowy przeprowadził stosowne postępowanie dowodowe, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z przepisu art. 233 k.p.c., nie popełnił też poważniejszych uchybień w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej, które mogłyby uzasadnić ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. W konsekwencji, Sąd odwoławczy oceniając jako zasadniczo prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

Zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 o świadczeniach przedemerytalnych, Prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn.

Na mocy ust. 3 powyższego przepisu, świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust. 1 po upływie co najmniej 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w ustawie o promocji zatrudnienia, jeżeli osoba ta spełnia łącznie następujące warunki:

- 1) nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna;
- 2) w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych;
- 3) złoży wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 180-dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

W przedmiotowej sprawie spór stron sprowadzał się jedynie do kwestii, czy zostało rozwiązane stosunku pracy z wnioskodawczynią nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, bowiem organ rentowy nie kwestionował spełnienia pozostałych przesłanek, zaliczając ubezpieczonej łączny staż pracy w wymiarze 34 lat 4 miesięcy i 18 dni, czyli staż pracy w Polsce. Pozwany nie zaliczył natomiast wnioskodawczyni do stażu pracy okresu zatrudnienia od 7 listopada 2007 r. do 14 lutego 2014 r. w Wielkiej Brytanii, stwierdzając również, iż rozwiązanie stosunku pracy z pracodawcą zagranicznym nie może zostać uznane za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (dalej ustawy o promocji zatrudnienia).

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji trafnie uznał, iż w związku z członkostwem Polski w Unii Europejskiej, dokonywana przez sądy kontrola stosowania prawa obejmuje też kontrolę pod względem zgodności z prawem wspólnotowym, która od 1 maja 2004 roku stało się częścią obowiązującego w Polsce porządku prawnego.

Rozporządzenie Rady EWG numer 1408/01 z dnia 14 czerwca 1971 roku w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego nie obejmowało wprawdzie koordynacji świadczeń przedemerytalnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2012 r., I UK 202/11, Lex nr 1271612). Niemniej jednak od 1 maja 2010 roku obowiązuje Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady numer 883/04 z 29 kwietnia 2004 roku w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, które na mocy art. 3 ust. 1 pkt 1 stosuje się do całego ustawodawstwa odnoszącego się m. in. do świadczeń przedemerytalnych. Skoro więc rozwiązanie stosunku pracy ubezpieczonej z pracodawcą brytyjskim nastąpiło z dniem 14 lutego 2014 roku, to Rozporządzenie numer 883/04 ma zastosowanie w niniejszej sprawie.

Zgodnie zaś z art. 5 pkt b Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, o ile niniejsze rozporządzenie nie stanowi inaczej oraz w świetle specjalnych wprowadzonych przepisów wykonawczych, w przypadkach, w których na podstawie ustawodawstwa właściwego Państwa Członkowskiego, zaistnieniu pewnych okoliczności lub zdarzeń przypisywane są określone skutki prawne, to Państwo Członkowskie uwzględnia podobne okoliczności lub zdarzenia zaistniałe w każdym Państwie Członkowskiego tak jak gdyby miały one miejsce na jego własnym terytorium.

Jak zaś sam pozwany przyznał w apelacji, z dokumentów wystawionych przez pracodawcę ubezpieczonej, przetłumaczonych na język polski, wynika jednoznacznie, że rozwiązanie stosunku pracy wnioskodawczyni z dniem 14 lutego 2014 r. nastąpiło z powodu likwidacji stanowiska pracy ubezpieczonej, a zatem z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Odnosząc się apelacji skarżącego, wskazać należy, iż nie zasługuje ona na uwzględnienie. Sąd II instancji nie podziela stanowiska organu rentowego, jakoby art. 5 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. nie miał zastosowania do świadczeń przedemerytalnych. Jak już wyżej wskazano, na mocy art. 3 ust. 1 pkt 1 tego rozporządzenia, niniejsze rozporządzenie stosuje się bowiem do całego ustawodawstwa odnoszącego się m. in. do świadczeń przedemerytalnych. Sąd nie jest natomiast związany stanowiskiem w powyższej

kwestii Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, które nadto zostało przywołane przez pozwanego w sposób niezwykle lakoniczny, bez konkretnego wskazania, kiedy i w jakich okolicznościach zostało ono wyrażone.

Reasumując, stwierdzić, iż z wnioskodawczynią rozwiązano stosunek pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a tym samym ubezpieczona spełniła wszystkie przesłanki przyznania jej prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 o świadczeniach przedemerytalnych.

Uznając zatem rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego za prawidłowe, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację organu rentowego.

SSA Bożena Grubba SSA Grażyna Horbulewicz SSO del. Maria Ołtarzewska