



Sygn. akt I UK 282/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 czerwca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)
SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)
SSN Krzysztof Rączka

Protokolant Anna Matura

w sprawie z odwołania H. M.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w K.
o świadczenie przedemerytalne,
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 20 czerwca 2017 r.,
skargi kasacyjnej ubezpieczonej od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 10 lutego 2016 r., sygn. akt III AUa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Apelacyjnemu w (...) do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w (...) wyrokiem z 10 lutego 2016 r. oddalił apelację
skarżącej wnioskodawczyni H. M. od wyroku Sądu Okręgowego w K. z 13 listopada
2014 r., którym oddalono jej odwołanie od decyzji pozwanego z 24 października

2011 r., odmawiającej jej prawa do świadczenia przedemerytalnego. Przyczyną odmowy był brak stażu i sposób ustania zatrudnienia przed zasiłkiem dla bezrobotnych. Wnioskodawczyni pracowała przy pracach sezonowych w Hiszpanii, które podjęła za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w latach 2004, 2005. Z tytułu tego zatrudnienia zostało potwierdzone opłacanie składek za okresy od 1 maja do 11 czerwca 2004 r. oraz od 17 lutego do 31 maja 2005 r. Od 2 czerwca 2008 r. do 11 stycznia 2010 r. wnioskodawczyni była zatrudniona u M. W., prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą G. „N.” w S. Pracodawczyni zmarła i w wydany wnioskodawczyni świadectwie pracy, jako przyczynę ustania stosunku pracy wskazano wygaśnięcie stosunku pracy z powodu śmierci pracodawcy, likwidację stanowiska pracy art. 30 § 1 pkt 2 k.p. 9 listopada 2010 r. H. M. złożyła wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. Łączny staż pracy ubezpieczonej wynosił poniżej 35 lat okresów składowych i nieskładowych. Sąd Okręgowy za sporne uznał przesłanki z art. 2 ust. 1 pkt 5 i 6 ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. z 2013 r., poz. 170 ze zm.), dotyczące wymaganego okresu uprawniającego do emerytury i sposobu ustania zatrudnienia. Hiszpańska instytucja ubezpieczeniowa potwierdziła (druk U1) opłacanie składek emerytalno-rentowych za okresy od 1 maja do 11 czerwca 2004 r. oraz od 17 lutego do 31 maja 2005 r. Łącznie ubezpieczona udowodniła 34 lata, 3 miesiące i 1 dzień okresów składowych i nieskładowych. Staż ten nie uprawnia do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, który wymaga co najmniej 35 lat okresów uprawniających do emerytury. Natomiast wedle art. 2 ust. 1 pkt 6 tej ustawy prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do 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. Sąd stwierdził, że nie spełnia się wskazana przesłanka ustania zatrudnienia, bo nie doszło do rozwiązania stosunku pracy a jedynie do jego wygaśnięcia. Gdy pracodawca jest

przedsiębiorcą będącym osobą fizyczną, to nie dochodzi do likwidacji pracodawcy bo osoby zatrudnione nie są pracownikami działalności gospodarczej, którą prowadzi osoba fizyczna, ale pracownikami tej osoby. Ustanie stosunku pracy wskutek śmierci pracodawcy nie jest likwidacją pracodawcy w prawnym rozumieniu. W sytuacji ubezpieczonej nie doszło do rozwiązania stosunku pracy, a także nie nastąpiła likwidacja bądź niewypłacalność pracodawcy w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, zatem nie spełniają się również warunki do uzyskania świadczenia przedemerytalnego określone w art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Apelacja zarzuciła naruszenie art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych przez przyjęcie, że nie spełnia się warunek rozwiązania stosunku pracy z powodu likwidacji pracodawcy oraz naruszenie art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przez nieprzyjęcie, że wygaśnięcie stosunku pracy z powodu śmierci pracodawcy jest rozwiązaniem stosunku pracy z powodu likwidacji pracodawcy. Śmierć pracodawcy powoduje niemożność kontynuacji przez pracownika pracy. Jest to zatem ustanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Śmierć pracodawcy będącego osobą fizyczną jest również w sensie prawnym likwidacją pracodawcy.

Sąd Apelacyjny dodatkowo ustalił, że pracodawczyni wnioskodawczyni osobiście świadczyła usługi w zakresie masażu relaksacyjnego, w lokalu wynajętym od urzędu miasta. Wnioskodawczyni była jej jedynym pracownikiem zajmującym się prowadzeniem biura, sprawami księgowymi a także sprzątaniem. Z chwilą śmierci pracodawczyni G. faktycznie przestał działać. Syn zmarłej wykreślił działalność gospodarczą z ewidencji 12 stycznia 2010 r. Wnioskodawczyni do dnia śmierci pracodawczyni nie miała wobec niej żadnych niezaspokojonych roszczeń pracowniczych.

Sąd Apelacyjny w uzasadnieniu oddalenia apelacji dokonał oceny przesłanek stażu i rozwiązania stosunku pracy.

1. Zakwestionował 34-letni staż uprawniający do emerytury ze względu na nieuprawnione zaliczenie pracy w Hiszpanii. Za niesporne stwierdził opłacenie składek do hiszpańskiej instytucji ubezpieczeniowej oraz to, że wnioskodawczyni

podjęła tam pracę „za pośrednictwem” Powiatowego Urzędu Pracy. Jednak świadczenia przedemerytalne nie podlegają wspólnotowej koordynacji, gdyż nie stosuje się wówczas podstawowej zasady sumowania okresów ubezpieczenia lub zatrudnienia. Wynika to z art. 66 i art. 6 oraz punktu 33 preambuły rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/04 z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Zasada sumowania okresów nie powinna mieć zastosowania, jako że ustawowe systemy przedemerytalne występują tylko w bardzo ograniczonej liczbie państw członkowskich. Nie ma natomiast ograniczeń w zakresie eksportu świadczeń przedemerytalnych – art. 7. Podstawy do zaliczenia okresu zatrudnienia w Hiszpanii nie ma też w ustawie z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS, do której odsyła art. 2 ust. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. W szczególności okresy zatrudnienia u pracodawców zagranicznych mogą być uznane za składkowe okresy podlegania ubezpieczeniom, jeżeli zostały opłacone składki na ubezpieczenia społeczne w Polsce. Art. 8 ustawy o emeryturach i rentach odsyła do umów międzynarodowych, przy czym chodzi o umowy korzystniejsze niż rozporządzenia w sprawie koordynacji. Przedmiotowy zakres Konwencji o zabezpieczeniu społecznym między Rzeczpospolitą Polską a Królestwem Hiszpanii z 22 lutego 2001 r. nie obejmuje jednak świadczeń przedemerytalnych, ani innych tego rodzaju świadczeń. Nie są to bowiem ani świadczenia z tytułu starości (emerytura), ani świadczenia z tytułu bezrobocia (zasilek dla bezrobotnych). Konwencja nie wprowadza zatem zasady zaliczania okresów ubezpieczenia przebytych w Hiszpanii do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego w Polsce. Z tych przyczyn wnioskodawczyni nie spełnia warunku 34 lat stażu wymaganego do świadczenia przedemerytalnego, gdyż nie można było ująć w nim okresów pracy w Hiszpanii.

2. Podzielił rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego o braku przesłanki rozwiązania stosunku pracy przewidzianej w art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Wskazał, że w przepisie tym chodzi o likwidację przedmiotową (niezależnie od rodzaju podmiotu będącego pracodawcą), polegającą na całkowitym, faktycznym unieruchomieniu zakładu (wyrok Sądu Najwyższego z 4 marca 2015 r., I UK 255/14). Nie można jednak pominąć różnicy między rozwiązaniem stosunku pracy a ustaniem stosunku pracy, które jest

pojęciem szerszym, obejmującym przypadki rozwiązania stosunku pracy i jego wygaśnięcia. W sprawie nie nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy wnioskodawczyni lecz jego wygaśnięcie na skutek śmierci pracodawcy (art. 63² § 1 k.p.). Ustalenia prowadzą do wniosku, że nie nastąpiło przejęcie zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p. w związku ze śmiercią pracodawcy (art. 63² § 3 k.p.). G. N. funkcjonował dzięki szczególnym umiejętnościom pracodawczyni i oparty był na osobistym świadczeniu przez nią specjalistycznych usług, dlatego nie można mówić o przejęciu zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p. Stosunek pracy ubezpieczonej wygaśł więc na podstawie art. 63² § 1 k.p. W ocenie Sądu Apelacyjnego przyjęcie, iż w art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych ustawodawca pod pojęciem rozwiązania stosunku pracy miał na myśli również wygaśnięcie stosunku pracy na skutek śmierci pracodawcy, wydaje się zbyt daleko idące. Z aksjologicznego punktu widzenia rozwiązanie stosunku pracy można rozumieć szeroko, czyli również jako jego wygaśnięcie z powodu śmierci pracodawcy. Niezrozumiałe jest więc dlaczego ustawodawca w art. 2 ust. 1 pkt 6 miałby pominąć sytuację ustania stosunku pracy na skutek jego wygaśnięcia z uwagi na śmierć pracodawcy, powodującą faktyczną likwidację zakładu pracy (w sensie przedmiotowym). Przyjęcie, iż w przepisie tym ustawodawca miała na myśli taką sytuację prowadzi do poszerzenia przez Sąd orzekający zakresu stosowania tego przepisu określonego przez ustawodawcę. Pierwszeństwo ma wykładnia gramatyczna (językowa) przepisu. Nie ma więc wątpliwości, że chodzi wyłącznie o rozwiązanie stosunku pracy, co potwierdza też wykładni systemowa. O ile w świetle art. 30 § 1 i 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę następuje w drodze czynności prawnych strony lub obydwu stron ukierunkowanych na wywołanie tego rodzaju skutku, o tyle w myśl art. 63² § 1 k.p. do wygaśnięcia umowy dochodzi z mocy samego prawa, w razie wystąpienia określonych zdarzeń, z jakimi ustawodawca wiąże tego rodzaju konsekwencje. W Kodeksie pracy występuje wyraźne rozróżnienie na sposoby ustania stosunku pracy, a odrębnym od rozwiązania sposobem ustania stosunku pracy jest jego wygaśnięcie (art. 63 k.p.). Szersze – w art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych – rozumienie rozwiązania stosunku pracy musiałoby wynikać z wyraźnego przepisu wyrażającego taką wolę ustawodawcy. Nie zmienia tej tezy okoliczność, iż w

ustawie z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, do której odwołuje się art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych w definicji przyczyn dotyczących zakładu pracy w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. c wskazano również wygaśnięcie stosunku pracy w przypadku śmierci pracodawcy. Znaczenie zwrotu „rozwiązanie stosunku pracy” użytego w art. 2 ust. 1 pkt 6 jest więc węższe niż pojęcie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Sąd Apelacyjny ocenił krytycznie regulację, która pomija stany faktyczne, w których następuje faktyczna i trwała likwidacja zakładu pracy (w znaczeniu przedmiotowym) na skutek śmierci pracodawcy. Uznanie, iż regulacja obejmuje również wygaśnięcie stosunku pracy na skutek śmierci pracodawcy, byłoby poprawianiem prawa do stanu zgodnego z wyobrażeniami i oczekiwaniami interpretatora o tym, jakie prawo być powinno, a zatem niedopuszczalnym wypełnianiem luki aksjologicznej. Ponadto przepisy prawa ubezpieczenia społecznego mają charakter bezwzględnie obowiązujący.

Skarga kasacyjna zarzuciła: I. naruszenie prawa materialnego: 1) art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych (...), poprzez błędną wykładnię i nieuprawnione przyjęcie, iż wnioskodawczyni nie przysługuje prawo do świadczenia przedemerytalnego, gdyż nie spełnia wymogu wykazania 34 lat przypadających do 31 grudnia 2009 r., będące konsekwencją błędnego uznania przez Sąd, że jej okresów zatrudnienia w Hiszpanii od 1 maja do 11 czerwca 2004 r. i od 17 lutego do 31 maja 2005 r. nie należy zaliczyć do okresu zatrudnienia uprawniającego ją do emerytury, gdy Sąd drugiej instancji winien był zaliczyć te okresy zatrudnienia w trybie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego; 2) art. 2 ust. 1 pkt 6 tej ustawy przez błędną wykładnię i nieuprawnione przyjęcie, że wnioskodawczyni nie spełnia wymaganej przesłanki w postaci rozwiązania stosunku pracy z powodu likwidacji pracodawcy, uprawniającej ją do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, a w rezultacie błędne uznanie przez Sąd, iż „w powołanym przepisie ustawodawca pod pojęciem rozwiązania stosunku pracy miał na myśli również wygaśnięcie stosunku pracy na skutek śmierci pracodawcy, wydaje się zbyt daleko idące”, podczas, gdy wygaśnięcie stosunku pracy nastąpiło z powodu śmierci pracodawcy będące odmianą rozwiązania go z przyczyn dotyczących zakładu pracy; 3) art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach

przedemerytalnych w związku z art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, poprzez błędną wykładnię i nieuprawnione przyjęcie, iż w przypadku z art. 2 ust. 1 pkt 6 pierwszej ustawy przepisy drugiej ustawy nie mają jednak zastosowania oraz, że definicja przyczyn dotyczących zakładu pracy zawarta w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie zmienia normatywnego znaczenia użytego w art. 2 ust. 1 pkt 6 zwrotu „rozwiązania stosunku pracy”, a więc węższego niż pojęcie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, podczas gdy reżim ustawy o świadczeniach przedemerytalnych jest reżimem ustawy materialnego prawa administracyjnego i nie odsyła do ustawy Kodeks pracy, lecz tworzy spójny system z regulacją zawartą w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a ta ostatnia, co sam zauważył Sąd Apelacyjny, tworzy konstrukcję rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika „polegających na śmierci pracodawcy”; 4) art. 2 ust. 1 pkt f w związku z art. 2 ust. 1 pkt j Konwencji o zabezpieczeniu społecznym między Rzeczpospolitą Polską a Królestwem Hiszpanii z 22 lutego 2001 r. (...), poprzez błędną jego wykładnię i nieuprawnione uznanie przez Sąd Apelacyjny, że zakres przedmiotowy określony w art. 2 tej Konwencji nie obejmuje świadczeń przedemerytalnych, ani innych tego rodzaju świadczeń oraz że „nie są to bowiem świadczenia z tytułu starości (emerytura), ani świadczeń z tytułu bezrobocia (zasilek dla bezrobotnych)”, a w konsekwencji nieuprawnione przyjęcie przez Sąd, iż Konwencja nie wprowadza zasady zaliczania okresów ubezpieczenia przebytych w Hiszpanii do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego w Polsce, podczas, gdy świadczenie przedemerytalne jest – wbrew stanowisku Sądu – świadczeniem z tytułu bezrobocia, o jakim mowa w art. 2 ust. 1 pkt f w związku z art. 2 ust. 1 pkt j Konwencji; 5) art. 3 ust. 1 pkt h rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (...), poprzez niewłaściwe jego zastosowanie i błędne przyjęcie, że zastosowanie znajdują przepisy tego rozporządzenia, gdyż wniosek o świadczenie i decyzja ZUS odmawiająca świadczenia miały miejsce w okresie obowiązywania (od 1 maja 2010 r.), które uchyliło przepisy rozporządzenia Rady (EWG) z wyjątkiem przypadków określonych w art. 87 ust. 8 oraz art. 90 ust. 1, podczas gdy organ rentowy fakty

prawotwórcze kwalifikuje decyzją deklaratoryjną, którą potwierdza tylko zaszłości zachodzące w czasie obowiązywania określonego aktu normatywnego, a więc winien był zbadać, czy w latach 2004-2005 poprzednie rozporządzenie Rady (EWG) kwalifikowało okres jako składowy na terenie każdego państwa członkowskiego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej uzasadniają uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

I. Pierwsza kwestia to pytanie czy okres zatrudnienia w Hiszpanii mógł zostać pominięty w stażu uprawniającym do świadczenia przedemerytalnego. Odpowiedź powinna być negatywna z następujących przyczyn:

1. „Okres uprawniający do emerytury” z art. 2 ust. 1 pkt 6 ma znaczenie samodzielne na gruncie ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych. Jest to regulacja korzystniejsza niż regulacje unijnych przepisów w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Pozwala uniknąć „pułapki” wykładni, jeśli poprzestaje się tylko na wskazanych przez Sąd Apelacyjny przepisach rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29 kwietnia 2004 r., dotyczących świadczenia przedemerytalnego (art. 66, art. 6 i pkt 33 preambuły). Rzecz w tym, że ustawa o świadczeniach przedemerytalnych nie stanowi o okresie uprawniającym do świadczenia przedemerytalnego lecz o „okresie uprawniającym do emerytury”. Chodzi więc o okres, który składa się na prawo do emerytury. Warunkiem okresu uprawniającego do świadczenia przedemerytalnego nie jest to, czy w Hiszpanii jest takie świadczenie jak w Polsce, czyli świadczenie przedemerytalne. Na tym polega samodzielność i korzystność polskiej regulacji, bo punktem odniesienia jest „okres uprawniający do emerytury”, czyli to co było pierwotne i jest uniwersalne w unijnej koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Nie można zakwestionować podstawowej zasady, że okresy składkowe przebyte w innym państwie należy uwzględniać na takich samych zasadach jak okresy w Polsce (zob. choćby wyrok Trybunału Sprawiedliwości z 23 marca 2011 r., C-440/09). Podkreśla się to, jako że regulacja art. 66 w związku z art. 6 rozporządzenia nr 883/2004 w sprawie koordynacji nie podważa tej zasady, bo nie jest z nią sprzeczna. Jeżeli więc

ustalony i potwierdzony przez hiszpańską instytucję okres składkowy uprawnia do emerytury na zasadach koordynacji, to kwalifikacji tego okresu dokonuje się w aspekcie tego uprawnienia (emerytalnego), a nie w aspekcie prawa do świadczenia przedemerytalnego, bo nie w każdym kraju Unii takie świadczenia występują (pkt 33 preambuły rozporządzenia 883/2004 – „ustawowe systemy przedemerytalne występują tylko w bardzo ograniczonej liczbie Państw Członkowskich”). „Pułapka” w wykładni może więc wynikać z zakotwiczenia rozstrzygnięcia w przepisach o koordynacji dotyczących świadczenia przedemerytalnego (art. 66 i 6 rozporządzenia 883/2004 w sprawie koordynacji), a nie świadczenia na wypadek starości, czyli emerytury. Powszechna w krajach Unii jest emerytura, natomiast świadczenie przedemerytalne nadal nie musi być powszechne. Uzasadnia to stwierdzenie, że polska regulacja ustawy o świadczeniach przedemerytalnych jest w tym zakresie samodzielna i korzystniejsza.

2. Zwrot „okres uprawniający do emerytury” jest taki sam we wszystkich sześciu przypadkach uprawniających do świadczenia przedemerytalnego z art. 2 ust. 1 pkt 1-6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. „Okres uprawniający do emerytury” jest jednaki, czyli ten sam, gdyż po świadczeniu przedemerytalnym uprawnia do emerytury. Nie ma podstaw do stwierdzenia, że okres uprawniający do emerytury to okres inny w przypadku emerytury i inny w przypadku świadczenia przedemerytalnego. Potwierdza to art. 2 ust. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, zgodnie z którym za okres uprawniający do emerytury uważa się okres ustalony w przepisach (tam wymienionych) ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS. W tym wypadku znaczenie ma art. 8 drugiej ustawy, zgodnie z którym przy ustalaniu prawa do emerytury uwzględnia się okresy ubezpieczenia za granicą, jeżeli tak stanowią umowy międzynarodowe. Okresem tym jak wskazano jest praca oskładkowana w państwie należącym do Unii i zaliczana do emerytury. Przepisy rozporządzenia koordynacyjnego w sprawie świadczenia przedemerytalnego nie stanowią więc dla spornego świadczenia regulacji negatywnej, bo okres uprawniający do emerytury zalicza się do świadczenia przedemerytalnego niezależnie od tego czy prawo kraju, gdzie praca

była wykonywana, przewiduje takie świadczenie. Decyduje więc to, czy w tym kraju okres pracy (oskładkowany) zalicza się do emerytury.

3. Potencjalna teza, że skarżąca ma już wystarczający staż do emerytury w kraju, czyli bez okresu hiszpańskiego, dlatego nie ma możliwości sumowania tego okresu, nie podważałaby powyższej wykładni (z uwzględnieniem art. 6 obecnego rozporządzenia nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego). Chodzi o to, że taki warunek sumowania okresów prowadziłby do nierównego traktowania tych osób, które skorzystały ze swojego prawa i podjęły pracę w innym państwie Unii, wobec uprzywilejowania tego kręgu osób, które mają tylko staż emerytalny w Polsce w odniesieniu do tych osób, które mają dodatkowo okresy zatrudnienia w innym państwie Unii. Takie zróżnicowanie nie wynika z ustawy o świadczeniach przedemerytalnych i byłoby niezgodne z umową międzynarodową (art. 91 Konstytucji RP). Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej zapewnia swobodę przepływu pracowników wewnątrz Unii (art. 45). Parlament Europejski i Rada przyjmują w dziedzinie zabezpieczenia społecznego środki niezbędne do ustanowienia swobodnego przepływu pracowników, co dotyczy między innymi zaliczenia wszystkich okresów uwzględnianych w prawie poszczególnych państw w celu nabycia i zachowania prawa do świadczeń (art. 48). Podkreślić należy, że w tym wypadku chodzi o świadczenia z zakresu bezrobocia (braku pracy), co należy do prawa krajowego. Nie może dojść do dzielenia pozostających bez pracy i spełniających warunki do świadczenia przedemerytalnego tylko z tej przyczyny, że niektórzy posiadają okresy zatrudnienia w innym kraju Unii, uprawniające do emerytury. Niezasadne jest więc stanowisko, że okresy te nie uprawniają do świadczenia przedemerytalnego. Taka regulacja byłaby wadliwa ze względu na sprzeczność z ustawą zasadniczą (art. 2 i art. 32). Inną kwestią, a dotychczas nie uregulowaną, jest ewentualne ograniczenie zakresu zaliczania okresów pracy za granicą do świadczenia przedemerytalnego. Wykracza to jednak ponad potrzebę argumentacji, gdyż z ustawy o świadczeniach przedemerytalnych taki podział i ograniczenie nie wynikają. Przeciwnie ustawa ta nie może być niezgodna z ustawą z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która określa zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, bo ma

zastosowanie do obywateli polskich poszukujących i podejmujących zatrudnienie lub inną pracę zarobkową także za granicą, u pracodawców zagranicznych (art. 1 ust. 1 i ust. 3 pkt 1). Świadczenie przedemerytalne jest więc regulacją państwa wynikającą z bezrobocia. Ustanie zatrudnienia i pozostawanie bez pracy stanowią wspólne warunki zasiłku dla bezrobotnych i świadczenia przedemerytalnego. Są to okoliczności obiektywne i dlatego nie powinno się dzielić osób ze względu na okres uprawniający do emerytury z tytułu pracy wykonywanej w innym państwie Unii. Chodzi wówczas o sytuację ekstraordynaryjną i taki też jest charakter świadczenia przedemerytalnego, bo uwarunkowane jest kwalifikowaną przyczyną ustania stosunku pracy i niemałym stażem uprawniającym do emerytury - art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

4. Świadczenie przedemerytalne jest świadczeniem wypłacanym z Funduszu pracy a nie z funduszu ubezpieczeń społecznych. Ma charakter socjalny i ryczałtową wysokość. Nie jest liczone wedle okresów zatrudnienia w kraju i za granicą. Nie jest stosunkowo wysokie, co samo w sobie naturalnie weryfikuje krąg uprawnionych i korzystających z tego świadczenia. Uprawnieni do świadczenia przedemerytalnego stanowią szczególną grupę, gdyż wymaga się niekrótkiego stażu (okresu uprawniającego do emerytury), co z reguły łączy się z określonym wiekiem. Wówczas szanse na znalezienie pracy są mniejsze. Świadczenie przedemerytalne poprzedza zasiłek dla bezrobotnych i brak w tym czasie ofert pracy.

5. Na tym tle zarzuty skarżącej łączone z naruszeniem Konwencji o zabezpieczeniu społecznym, między Rzeczpospolitą Polską a Królestwem Hiszpanii z 22 lutego 2001 r. oraz rozporządzenia w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego mają znaczenie w zakresie w jakim pozwalają na zaliczenie pracy w drugim państwie do okresu uprawniającego do emerytury, czyli gdy na równi traktują zatrudnienie w jednym i w drugim kraju. Nie miałyby więc decydującego znaczenia dalsze zarzuty, że rozwiązanie stosunku pracy w Hiszpanii nastąpiło w czasie obowiązywania poprzedniego rozporządzenia nr 1401/08, nie tylko dlatego, że nowe (obecne) rozporządzenie nr 883/04 zastąpiło poprzednie. Jak wskazano polski prawodawca przyjął samodzielne i korzystniejsze rozwiązanie, czyli polegające na zaliczeniu do okresu uprawniającego do

świadczenia przedemerytalnego okresu uprawniającego do emerytury w innym państwie Unii Europejskiej. Państwa same regulują swoje systemy zabezpieczenia społecznego oraz świadczenia na wypadek bezrobocia. Nie jest więc konieczne wskazywane w skardze poszukiwanie i porównawcze zestawianie krajowego świadczenia przedemerytalnego ze świadczeniami z tytułu bezrobocia w innym kraju (Hiszpanii).

II. Druga kwestia rozstrzygnięta niezasadnie na niekorzyść skarżącej, to stwierdzenie, że śmierć jej pracodawcy jest równoznaczna z wygaśnięciem umowy o pracę z mocy art. 63² § 1 k.p., dlatego wyklucza to rozwiązanie stosunku pracy z powodu likwidacji pracodawcy. W ocenie Sądu powszechnego nie spełnia się z tej przyczyny druga sporna przesłanka prawa do świadczenia przedemerytalnego z art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, bo nie dochodzi do rozwiązania stosunku pracy. Taka wykładnia i zastosowanie prawa w tej sprawie nie są prawidłowe z następujących przyczyn.

1. Powinno się przede wszystkim należycie ustalić znaczenie i rolę regulacji z art. 63² k.p. Została przyjęta, gdyż pracownicy często nie wiedzieli o śmierci pracodawcy (otwarcu spadku). Z tej przyczyny regulacja ta ma generalnie funkcję utylitarną. Przyjęcie w ustawie (art. 63² § 1 k.p.), iż z dniem śmierci pracodawcy umowy o pracę z pracownikami wygasają, jedynie porządkuje tę szczególną sytuację. Jednak regulacja ta nie przesądza o tym co dzieje się z zakładem pracy w znaczeniu przedmiotowym, bo to właśnie takie znaczenie zatrudniającego ma znaczenie w rozważanej sytuacji. Rodzaj pracodawcy (art. 3 k.p.) nie powinien decydować o prawie do świadczenia przedemerytalnego, gdyż na gruncie ustawy o świadczeniach przedemerytalnych chodzi zasadniczo o zatrudnienie w zakładzie pracy w ujęciu przedmiotowym (por. wyroki Sądu Najwyższego z 28 sierpnia 2013 r., I UK 57/13, z 4 marca 2015 r., I UK 255/14, z 22 kwietnia 2015 r., II UK 185/14). W sytuacji z art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych znaczenie ma utrata pracy z powodu faktycznej i prawnej „likwidacji pracodawcy”. Regulacja ta ma charakter uniwersalny, czyli bez rozróżnienia na rodzaj pracodawcy.

2. Nie jest uprawniony prymat wykładni przyjmującej, że skoro pracodawca umiera, to z mocy prawa wygasa stosunek pracy i dlatego nie spełnia się warunek z

art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, czyli nie jest możliwe rozwiązanie stosunku pracy, bo pracodawca nie składa już oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Taka wykładnia niezasadnie przenosi punkt ciężkości na ustawowy model ustania stosunku pracy (wygaśnięcia) z pominięciem przyczyn końca zatrudnienia. Ustanie zatrudnienia wynika z tego, że zakład pracy dalej nie istnieje, gdyż nie prowadzi działalności, czyli kończy się jego rola jako pracodawcy, co może choć nie musi łączyć się ze śmiercią właściciela prowadzącego swoją firmę. Gdyby wykładnię zredukować do samej śmierci, to należałoby stwierdzić, że w takim przypadku pracownik, którego stosunek pracy wygaś z tej przyczyny, jest zawsze wyłączony z regulacji art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy i nie ma prawa do świadczenia przedemerytalnego. Nie jest to prawidłowe wnioskowanie, bo w istocie chodzi o ustanie stosunku pracy z określonej przyczyny. Gdy pracodawca jest osobą fizyczną, to wiele zależy od tego, co dzieje się z zakładem pracy w znaczeniu przedmiotowym a nie z osobą fizyczną, która zatrudnia pracowników. Osoba fizyczna może zlikwidować prowadzoną działalność i rozwiązać z tej przyczyny stosunek pracy. Nie jest uprawnione stwierdzenie, że mimo zakończenia działalności gospodarczej nie można przyjąć „likwidacji pracodawcy” dopóki żyje osoba fizyczna, która była pracodawcą. Z drugiej strony nawet śmierć pracodawcy nie zawsze prowadzi do wygaśnięcia umowy o pracę, gdy dochodzi do przejęcia zatrudnionego pracownika w trybie art. 23¹ k.p. Właśnie ta druga sytuacja potwierdza, że formuła wygaśnięcia umowy o pracę z art. 63² § 1 k.p. nie kończy wykładni, gdyż nie jest wykluczone stwierdzenie na podstawie tego samego zdarzenia, że wystąpiła sytuacja „likwidacji pracodawcy”, którą ma na uwadze art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, czyli sytuacja taka jak przy rozwiązaniu wówczas stosunku pracy z tej przyczyny za życia pracodawcy.

3. Ponadto należy nadmienić, że w art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych pojęcie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy z woli ustawodawcy zostało zrównane z wygaśnięciem stosunku pracy w przypadku śmierci pracodawcy (zob. w związku z art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Uprawnia to stwierdzenie, że również śmierć pracodawcy może oznaczać (*ex lege*) rozwiązanie stosunku pracy z powodu „likwidacji pracodawcy”. Należy bowiem

oddzielić ustanie zatrudnienia i jego przyczynę. Regulacja z art. 63² § 3 k.p. to potwierdza, bo gdy zakład pracy dalej działa lub zostaje przejęty (mimo śmierci), to nie dochodzi do wygaśnięcia stosunku pracy. Skoro zakład pracy może być zlikwidowany za życia osoby fizycznej będącej pracodawcą, to sytuacja ta może wystąpić również w związku z jej śmiercią. Według ustaleń tak stało się w tej sprawie, bo z chwilą śmierci dalsza działalność nie była prowadzona i została wyrejestrowana z ewidencji przez syna pracodawczyni. Przy likwidacji pracodawcy nie zatrudnia się dalej pracowników i nie stosuje się ochrony zatrudnienia czyli wygaśnięcie stosunku pracy z powodu śmierci pracodawcy, które łączy się z zaprzestaniem działalności, ma podobny skutek jak przy likwidacji pracodawcy z art. 41¹ k.p. (także art. 7 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika). Różnica wynika z tego, że osoba fizyczna (pracodawca) nie składa oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, choć po przejęciu w trybie art. 23¹ k.p. mogą to zrobić następcy prawni w niekrótkim czasie po śmierci spadkodawcy, właśnie ze względu na decyzję o likwidacji pracodawcy.

4. Powyższe prowadzi to do stwierdzenia, że nie ma luki prawnej (aksjologicznej), gdyż brak oświadczenia pracodawcy osoby fizycznej o rozwiązaniu stosunku pracy z powodu jej śmierci nie wyklucza z tej przyczyny stosowania art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. W istocie decyduje ustanie stosunku pracy a nie przypadek wygaśnięcia umowy o pracę zastrzeżony do sytuacji z art. 63² § 1 k.p. Śmierć pracodawcy - osoby fizycznej, jest zdarzeniem wywołującym skutki prawne, w tym w prawie pracy, bo porządkuje stosunki pracy. Często też prowadzi do faktycznej likwidacji zakładu pracy i ta druga sytuacja ma znaczenie w sprawie. Na podstawie art. 63² § 2 k.p. pracownik ma tylko odszkodowanie za okres wypowiedzenia i w tym wyraża się odrębność od odpłaty w przypadku rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika. W aspekcie przyczyny ustania stosunku pracy, jako warunku świadczenia przedemerytalnego, pracownik którego stosunek pracy wygaś z powodu śmierci pracodawcy nie powinien być w gorszej sytuacji niż pracownik, którego stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę z powodu jego likwidacji.

Z tych przyczyn orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.).

r.g.