



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 sierpnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

w sprawie z odwołania A. J.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Rzeszowie

o świadczenie przedemerytalne,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 24 sierpnia 2023 r.,

skargi kasacyjnej organu rentowego od wyroku Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie

z dnia 19 listopada 2020 r., sygn. akt III AUa 294/19,

1. oddala skargę kasacyjną;

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Rzeszowie na rzecz odwołującego się A. J. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego wraz z ustawowymi odsetkami za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia zobowiązanemu orzeczenia do dnia zapłaty.

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Rzeszowie decyzją z 6 czerwca 2018 r. odmówił A.J. przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego z uwagi na niespełnienie wymogów art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 2148 ze zm.; dalej jako ustawa o świadczeniach przedemerytalnych). W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że świadczenia przedemerytalne nie są objęte koordynacją systemów zabezpieczeń społecznych, co oznacza, iż brak jest podstaw prawnych do stosowania wspólnotowej zasady zrównania zdarzeń i okoliczności w przypadku świadczenia przedemerytalnego. Przewidziany więc w art. 2 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych warunek rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu likwidacji lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, może być spełniony wyłącznie w Polsce i wobec pracodawcy polskiego. Tymczasem ostatnim zatrudnieniem wnioskodawcy była praca za granicą.

Na skutek odwołania wnioskodawcy, Sąd Okręgowy w Rzeszowie wyrokiem z 6 marca 2019 r. zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznał A.J. prawo do świadczenia przedemerytalnego od 25 listopada 2017 r. oraz zasądził od organu rentowego na rzecz odwołującego się kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd pierwszej instancji ustalił, że A.J., urodzony 28 października 1953 r., w dniu 24 listopada 2017 r. wystąpił do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z wnioskiem o przyznanie świadczenia przedemerytalnego. W oparciu o przedłożone do wniosku dokumenty organ rentowy stwierdził, że do dnia rozwiązania stosunku pracy wnioskodawca udowodnił okres ubezpieczenia w łącznym wymiarze 43 lat, 9 miesięcy i 26 dni. W okresie od 25 marca 2008 r. do 31 stycznia 2017 r. odwołujący się wykonywał pracę w Norwegii na podstawie umowy o pracę i odprowadzał z tego tytułu składki na ubezpieczenia społeczne. Ostatni okres zatrudnienia przypadał od 1 lutego 2011 r. do 31 stycznia 2017 r. Ubezpieczony zatrudniony był wówczas jako izolator w norweskiej spółce R. AS w pełnym wymiarze czasu pracy. Stosunek pracy

został rozwiązany przez pracodawcę w związku z "sytuacją na rynku". A.J. zarejestrowany był jako bezrobotny w Powiatowym Urzędzie Pracy w S. od 1 lutego 2017 r. W dniu 19 sierpnia 2017 r. upłynęło 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych (tj. od 20 lutego 2017 r. do 18 sierpnia 2017 r.).

Sąd Okręgowy zauważył, że spór sprowadzał się do tego, czy w niniejszej sprawie zastosowanie znajdzie rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U.UE.L. z 2004 r. Nr 166, s. 1; dalej jako rozporządzenie nr 883/2004), a w konsekwencji, czy rozwiązanie stosunku pracy za granicą w państwie członkowskim UE lub EOG można uznać jako jedną z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1265 ze zm.; dalej jako ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Zdaniem Sądu pierwszej instancji, stanowisko Zakładu Ubezpieczeń Społecznych dotyczące zastosowania wspomnianego rozporządzenia nr 883/2004 do świadczeń przedemerytalnych jest nieprawidłowe.

Rozporządzenie nr 883/04 stosuje się do całego ustawodawstwa odnoszącego się między innymi do świadczeń przedemerytalnych (art. 3 ust. 1 lit. i). Należy zwrócić uwagę na preambułę do tego rozporządzenia, a dokładniej jej punkt 33, zgodnie z którym niezbędne jest ujęcie w zakresie niniejszego rozporządzenia ustawowych systemów przedemerytalnych i zagwarantowanie w ten sposób zarówno równego traktowania i możliwości eksportowania świadczeń przedemerytalnych, jak i przyznawania zainteresowanej osobie świadczeń rodzinnych i zdrowotnych, zgodnie z przepisami niniejszego rozporządzenia, jednak zasada sumowania okresów nie powinna być włączona, jako że ustawowe systemy przedemerytalne występują tylko w bardzo ograniczonej liczbie Państw Członkowskich.

Wykładnia przepisów prawa krajowego nie może zatem zostać oderwana od przepisów rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady, które obowiązują bezpośrednio (nie wymagają transpozycji do porządku krajowego).

Odwołujący się udowodnił łączny okres ubezpieczenia wynoszący 43 lata, 10 miesięcy i 26 dni. Różnica między okresem ubezpieczenia ustalonym przez Sąd a

wyliczonym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych dotyczy jednego miesiąca. Wynika to z faktu, że organ rentowy nie uwzględnił okresu od 1 stycznia 2017 r. do 31 stycznia 2017 r. (data rozwiązania stosunku pracy z norweskim pracodawcą). Okres ubezpieczenia za granicą - na gruncie postępowania o przyznanie świadczenia przedemerytalnego - powinien zaś zostać wliczony do okresu ubezpieczenia na takich samych zasadach, jak okresy ubezpieczenia w Polsce.

W dalszej kolejności Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na art. 5 rozporządzenia nr 883/2004 noszący tytuł „Równe traktowanie świadczeń, dochodów, okoliczności lub zdarzeń”, który stanowi: „O ile niniejsze rozporządzenie nie stanowi inaczej oraz w świetle specjalnych wprowadzonych przepisów wykonawczych, zastosowanie mają następujące przepisy: a) w przypadkach, w których na podstawie ustawodawstwa właściwego Państwa Członkowskiego, otrzymywanie świadczeń z zabezpieczenia społecznego i inny dochód ma pewne skutki prawne, odpowiednie przepisy tego ustawodawstwa mają zastosowanie także do otrzymywanych świadczeń równoważnych nabytych na podstawie prawodawstwa innego Państwa Członkowskiego lub dochodów osiągniętych w innym Państwie Członkowskim; b) 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.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, w sprawie znajdzie zastosowanie art. 5 lit. b, albowiem do rozwiązania stosunku pracy z wnioskodawcą doszło z przyczyn leżących po stronie norweskiego pracodawcy. Prawo polskie nie może być wykładane w taki sposób, który stawiałoby polskiego obywatela w gorszej sytuacji tylko z uwagi na to, że podjął pracę w innym państwie, do którego jednak znajdują zastosowanie przepisy rozporządzenia o koordynacji systemów zabezpieczenia. Tym bardziej, że przepisy ustawy o świadczeniach przedemerytalnych nie zawierają zastrzeżenia, iż odnoszą się one tylko do okresów zatrudnienia i przyczyn jego zakończenia odbytych na terenie Polski.

W dalszej kolejności Sąd Okręgowy odniósł się do polskiej regulacji dotyczącej świadczenia przedemerytalnego. Przesłanki jego przyznania wymienione

zostały w art. 2 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Zgodnie z ust. 2 tego artykułu, świadczenie 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 (Dz.U. z 2017 r., poz. 1065, 1292, 1321, 1428 i 1543), w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta i 60 lat - mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn. Przy czym w myśl art. 2 ust. 3, świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust. 1 po upływie co najmniej 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w ustawie o promocji zatrudnienia, jeżeli osoba ta spełnia łącznie następujące warunki: nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna; 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; 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.

Mając na uwadze wskazany w ustawie warunek rozwiązania stosunku pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Sąd pierwszej instancji uznał, że w sprawie zastosowanie znajdzie art. 2 ust. 1 pkt 29 ustęp b) tej ustawy. Zgodnie z jego treścią, za przyczynę dotyczącą 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. Z zaświadczenia o zatrudnieniu wystawionego przez norweskiego pracodawcę wynika, że rozwiązanie stosunku pracy z odwołującym się nastąpiło z powodu "sytuacji na rynku". Sformułowanie to, choć poczynione w sposób bardzo lakoniczny, pozwala jednak na przyjęcie, że powodem rozwiązania stosunku pracy z A.J. była likwidacja jego stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych. Uznać więc należało - przy uwzględnieniu poczynionych wyżej rozważań dotyczących koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego - że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z

przyczyn analogicznych, jak w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, spełnione zostały również pozostałe przesłanki przyznania wnioskodawcy spornego świadczenia (niekwestionowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych), tj. wymagany wiek, okres ubezpieczenia, pobieranie zasiłku dla bezrobotnych przez 180 dni, zarejestrowanie jako osoba bezrobotna. Na mocy art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmieniono zatem zaskarżoną decyzję i orzeczono, jak w sentencji wyroku.

Sąd Apelacyjny w Rzeszowie wyrokiem z 19 listopada 2020 r. oddalił apelację organu rentowego od powyższego orzeczenia.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że niniejszy spór koncentruje się wokół zagadnienia, czy ostatnim pracodawcą osoby ubiegającej się o świadczenie przedemerytalne może być firma zagraniczna. Sąd odwoławczy w pełni podzielił pogląd zawarty między innymi w uzasadnieniu wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 26 października 2015 r., sygn. III AUa 805/15, że „przesłanki nabycia świadczenia przedemerytalnego, ujęte w art. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, nie zawierają zastrzeżenia, iż odnoszą się one tylko do okresów zatrudnienia i przyczyn jego zakończenia odbytych na terenie Polski. Przeciwnie, z odesłania w zakresie rozumienia przyczyn rozwiązania stosunku pracy do ustawy o promocji zatrudnienia, zawartego w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, można wyprowadzić wniosek, że chodzi o zatrudnienie również poza granicami Polski, skoro ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wyraźnie dotyczy polskich pracowników wykonujących pracę poza granicami kraju - art. 1 ust. 3, w którym zostało zadeklarowane, że ma ona zastosowanie do obywateli polskich poszukujących i podejmujących zatrudnienie lub inną pracę zarobkową na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz zatrudnienie lub inną pracę zarobkową za granicą u pracodawców zagranicznych. Także przepis art. 2 ust. 1 pkt 29 b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie wskazuje, że musi to być polski pracodawca, nie odwołuje się też (w przeciwieństwie do art. 2 ust. 1 pkt 29 a) do polskiego Kodeksu pracy”.

Sąd Apelacyjny wskazał też, że nie może dojść do dzielenia osób pozostających bez pracy i spełniających warunki do świadczenia przedemerytalnego

tylko z tego powodu, iż niektóre z nich posiadają okresy zatrudnienia uprawniające do emerytury w innym kraju Unii Europejskiej. Taki pogląd wyraził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 20 czerwca 2017 r., I UK 282/16 (LEX nr 2307136), cytowany przez Sąd orzekający w pierwszej instancji. Przepis art. 5 lit. b rozporządzenia nr 883/2004 stanowi, że w przypadkach, w których na podstawie ustawodawstwa właściwego Państwa Członkowskiego, zaistnieniu pewnych okoliczności i 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. Oznacza to, że skoro wnioskodawca zatrudniony był na terytorium Norwegii i jego stosunek pracy został rozwiązany przez norweskiego pracodawcę z przyczyn dotyczących pracodawcy (tj. w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn organizacyjnych), to skutek prawny tego wypowiedzenia jest taki, jakby do niego doszło w Polsce. W związku z powyższym, przesłanka przyznania wnioskodawcy świadczenia przedemerytalnego w postaci rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy jest spełniona także wówczas, gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi zarówno u polskiego pracodawcy, ale też pracodawcy zagranicznego.

Organ rentowy wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie, zaskarżając wyrok w całości i opierając skargę na podstawie naruszenia prawa materialnego: 1) art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych w związku z art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, przez przyjęcie, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach, podczas gdy z okoliczności faktycznych sprawy wynika, iż wnioskodawca był zatrudniony u zagranicznego pracodawcy, zaś przewidziany w art. 2 ust. 1 pkt. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych warunek rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu likwidacji lub niewypłacalności pracodawcy dotyczy wyłącznie polskiego pracodawcy; 2) art. 2 ust. 1 pkt. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, przez błędną wykładnię, że do powyższych przepisów o świadczeniu przedemerytalnym znajduje zastosowanie art. 5 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004, podczas gdy

unijną koordynacją systemów zabezpieczenia społecznego w zakresie wskazanym w tym rozporządzeniu są objęte świadczenia przedemerytalne, ale jedynie w zakresie eksportu świadczeń i przyznawania prawa do świadczeń rodzinnych i zdrowotnych.

Wskazując na powyższe, organ rentowy wniosł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i jego zmianę przez zmianę wyroku Sądu Okręgowego w Rzeszowie i oddalenie odwołania oraz zasądzenie od wnioskodawcy na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Odwołujący się w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosł o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz wnioskodawcy kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym w wysokości wynikającej z norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw.

Na wstępie należy wyjaśnić, że według art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze z urzędu pod rozagę jedynie nieważność postępowania. Ujęcie podstaw kasacyjnych w art. 398³ k.p.c. ma charakter abstrakcyjny, toteż w każdej sprawie muszą być one przez wnoszącego skargę kasacją ściśle skonkretyzowane przez wskazanie, które przepisy - oznaczone numerem artykułu (paragrafu, ustępu) ustawy - zostały naruszone, na czym to naruszenie polegało oraz jaki mogło mieć wpływ na wynik sprawy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1997 r., III CKN 13/97, OSNC 1997 nr 8, poz. 114). Sąd Najwyższy - działając jako sąd kasacyjny - nie może bowiem wyręczać stron, ani nie jest uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów lub też stawiania hipotez co do tego, jakiego aktu prawnego (przepisu) dotyczy podstawa kasacji. Jest tak również dlatego, że ustawodawca, wprowadzając przymus adwokacko-radcowski (art. 87¹ § 1 k.p.c.), postawił skardze kasacyjnej wysokie wymagania profesjonalne; wśród tych wymagań jest prawidłowe

przytoczenie podstaw oraz ich uzasadnienie (postanowienie Sąd Najwyższego z dnia 26 września 2000 r., IV CKN 1518/00, OSNC 2001 nr 3, poz. 39 oraz wyrok z dnia 15 maja 2009 r., II CSK 18/09, LEX nr 519335). Sąd Najwyższy nie ma obowiązku poszukiwania w treści skargi kasacyjnej właściwego przepisu prawa, którego naruszenie zarzuca jej autor. Właściwe skonstruowanie podstaw kasacyjnych należy do profesjonalnego pełnomocnika strony, a Sąd Najwyższy, będąc związany tymi podstawami, nie może poza nie wykraczać (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 lutego 2009 r., II PK 230/08, LEX nr 503201 i z dnia 11 lutego 2008 r., II PK 165/07, LEX nr 448851).

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie prawa materialnego: art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych w związku z art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz w związku z art. 5 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004, koncentrując istotę zarzutu na problemie uznania rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą zagranicznym (z Europejskiego Obszaru Gospodarczego) jako spełnienia przesłanki do nabycia świadczenia przedemerytalnego przewidzianego w prawie polskim.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, kryteriami nabycia prawa do tego świadczenia są: ukończenie co najmniej 55 lat (kobieta) i 60 lat (mężczyzna) oraz posiadanie okresu uprawniającego do emerytury, wynoszącego co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w którym dana osoba była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy. W tym przypadku chodzi o „rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy” w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia, a więc o: 1) 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 (ustawa o zwolnieniach grupowych) lub zgodnie z przepisami Kodeksu pracy – w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn nie dotyczących pracowników u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników; 2) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn

ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych; 3) 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; 4) rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika.

Ogólnie rzecz biorąc, chodzi tu o sytuacje, w których rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło wskutek okoliczności niezależnych od pracownika. Co istotne, ustawa o promocji zatrudnienia posiada szeroki zakres podmiotowy. Przede wszystkim ma ona zastosowanie do obywateli polskich "poszukujących i podejmujących zatrudnienie lub inną pracę zarobkową" na terytorium Polski oraz za granicą u pracodawców zagranicznych (art. 1 ust. 3 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia).

Z uwagi na fakt świadczenia przed odwołującego się pracy na rzecz pracodawcy norweskiego, rozstrzygane zagadnienie prawne posiada wymiar transgraniczny, wymagający zastosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Powyższe rozporządzenie znajduje także zastosowanie do Norwegii – członka Europejskiego Obszaru Gospodarczego (Królestwo Norwegii uznaje się za związane nowym rozporządzeniem koordynacyjnym nr 883/2004 od 1 czerwca 2012 r. por: Oświadczenia Królestwa Norwegii, o których mowa w art. 1 I) Rozporządzenia (WE) nr 883/2004 oraz data, od której rozporządzenie będzie stosowane).

Wybór rozporządzenia jako formy aktu prawnego statuującego zakres przedmiotowy i zasady koordynacji ma kluczowe znaczenie dla procesu wykładni przyjętych przepisów. Zgodnie z art. 288 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, rozporządzenie ma zasięg ogólny. Wiąże w całości i jest bezpośrednio stosowane we wszystkich Państwach Członkowskich. W wyroku w sprawie 39/72 Komisja przeciwko Włochom, Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej nawiązując do tej cechy rozporządzenia (wiąże w całości), wyraźnie stwierdził, że wynika z niej, iż jest

niedopuszczalne, aby Państwa Członkowskie stosowały wybiórczo lub niezupełnie przepisy rozporządzenia, aby w ten sposób ograniczyć skutki przepisów prawa unijnego, którym to przepisom państwo sprzeciwiło się lub uważa je za sprzeczne z interesem narodowym (pkt 20).

Przy rozważaniu podniesionych przez stronę skarżącą zarzutów, nie może także umknąć uwagi fakt, że zasady mające na celu koordynację w zakresie zabezpieczenia społecznego wpisują się w ramy swobodnego przepływu osób oraz powinny z tego tytułu przyczyniać się do podniesienia poziomu życia tych osób i warunków zatrudnienia (pkt 1 preambuły do rozporządzenia nr 887/2004). W tym celu rozporządzenie nr 883/2004, podobnie jak poprzedzające je rozporządzenie nr 1408/71, przyjmuje jako zasadę równe traktowanie pracowników wobec różnych ustawodawstw krajowych oraz zmierza do zapewnienia w możliwie największym stopniu równego traktowania wszystkich osób wykonujących pracę na terytorium danego Państwa Członkowskiego, jak również unikanie stawiania w niekorzystnej sytuacji pracowników korzystających ze swobody przepływu (wyroki TSUE z dnia 8 marca 2001 r. w sprawie C-68/99 Komisja przeciwko Niemcom, Rec. str. I-1865, pkt 22 i 23 oraz z dnia 26 maja 2005 r. w sprawie C-249/04 Allard, Zb.Orz. str. I-4535, pkt 31).

Świadczenia przedemerytalne nie były objęte wspólnotową koordynacją określoną w rozporządzeniu Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Dz.U.UE Polskie wydanie specjalne Tom 01, Rozdział 05, s. 35 ze zm.; dalej jako rozporządzenie nr 1408/71). Świadczenie te stanowią novum w regulacji koordynacyjnej, na gruncie obecnie obowiązującego rozporządzenia nr 883/2004. Nie oznacza to jednak, że Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej nie wypowiedział się wcześniej na temat charakteru prawnego i ewentualnej koordynacji tego świadczenia. W wyrokach: z dnia 5 lipca 1983 r., Nr 171/82 w sprawie Valentini przeciwko ASSEDIC de Lyon (Francja), Rec. 1983, s. 2157; z dnia 16 stycznia 1992 r., Nr C-57/90 w sprawie Commission przeciwko République française, Rec. 1992, s. I-93; z dnia 6 lutego 1992 r., Nr C-253/90 w sprawie Commission przeciwko Belgique, Rec. 1992, s. I-541; z dnia 11

lipca 1996 r., Nr C-25/95 w sprawie Otte przeciwko Bundesrepublik Deutschland, Rec. 1996, s. I-3745, Trybunał podkreślił, że zasadniczą cechą świadczeń emerytalnych, o których mowa w art. 4 § 1 lit. c, jest to, że są one przeznaczone na zabezpieczenie środków utrzymania dla osób, które po osiągnięciu określonego wieku zaprzestają wykonywania pracy zawodowej i nie mają obowiązku zgłoszenia swej gotowości do pracy w biurze zatrudnienia. Ponadto, system sumowania przebytych okresów zatrudnienia i proratyacji świadczeń, o którym mowa w art. 46 rozporządzenia (EWG) nr 1408/71, jest oparty na założeniu, że świadczeniobiorca ma prawo do emerytury dlatego, iż jest ona finansowana i nabywana na podstawie opłaconych uprzednio składek, a jej wymiar zależy od długości podlegania przez uprawnionego systemowi zabezpieczenia społecznego. Natomiast świadczenia takie, jak wypłacane na podstawie systemu przewidującego gwarantowany dochód dla osób, które ukończyły określony wiek, chociaż są do pewnego stopnia zbliżone do świadczeń z tytułu podeszłego wieku, biorąc pod uwagę cel tych świadczeń i ich przedmiot, to jednak różnią się one wyraźnie od typowych świadczeń emerytalnych, zwłaszcza gdy chodzi o podstawę obliczania ich wymiaru i warunki, pod jakimi są one udzielane. Chodzi tu w szczególności o przewidziany przez rozporządzenie (EWG) nr 1408/71 mechanizm sumowania koniecznych okresów i rozdział ciężaru wypłaty emerytury według zasady *pro rata temporis*. Z tych powodów świadczenia przedemerytalne związane z polityką zatrudnienia nie mogą być uznane za świadczenia przysługujące z tytułu wieku starczego, o których mowa w art. 4 § 1 lit. c rozporządzenia (EWG) nr 1408/71 (tak również T. Bińczycka-Majewska: Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego w Unii Europejskiej, Kraków 1999 oraz A. Szybkie: Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego we Wspólnocie Europejskiej, Polityka Społeczna 2007, nr 11-12).

Brak świadczeń przedemerytalnych w zakresie przedmiotowym koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego został jednak uzupełniony. Jak wyrażono to w preambule do rozporządzenia nr 883/2004 (motyw 33), niezbędne jest ujęcie w zakresie niniejszego rozporządzenia ustawowych systemów przedemerytalnych i zagwarantowanie w ten sposób zarówno równego traktowania i możliwości eksportowania świadczeń przedemerytalnych, jak i przyznawania zainteresowanej osobie świadczeń rodzinnych i zdrowotnych, zgodnie z przepisami niniejszego

rozporządzenia; jednak zasada sumowania okresów nie powinna być włączona, jako że ustawowe systemy przedemerytalne występują tylko w bardzo ograniczonej liczbie Państw Członkowskich.

Założeniom preambuły odpowiada przepis art. 66 rozporządzenia nr 883/2004 w brzmieniu: „W przypadkach, w których stosujące się ustawodawstwo uzależnia prawo do świadczeń przedemerytalnych od spełnienia okresów ubezpieczenia, zatrudnienia lub pracy na własny rachunek, nie mają zastosowania przepisy art. 6”. Jest to jedyna norma wprost odnosząc się do świadczenia przedemerytalnego. Prawodawca unijny wyraźnie wyłączył w tej materii zastosowanie zasady sumowania okresów ubezpieczenia, zatrudnienia lub pracy z art. 6. Nie oznacza to jednak, że okres zatrudnienia w innym Państwie Członkowskim jest dla polskiego świadczenia przedemerytalnego całkowicie obojętny.

Jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 czerwca 2017 r., I UK 282/16 (LEX nr 2307136), 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 innym Państwie Członkowskim 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. chociażby wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 23 marca 2011 r., C-440/09). Podkreśla się to, jako że regulacja art. 66 w związku z art. 6 rozporządzenia nr 883/2004 nie podważa tej zasady, bo nie jest z nią sprzeczna.

Prawodawca unijny w art. 66 rozporządzenia nr 883/2004 wskazuje jedynie na niestosowanie zasady wyrażonej w art. 6. Nie wypowiada się natomiast na temat innych zasad koordynacji, w tym zasady równego traktowania świadczeń, dochodów, okoliczności lub zdarzeń (art. 5).

Przepis art. 5 rozporządzenia nr 883/2004 przewiduje obowiązek równego traktowania świadczeń, dochodów, okoliczności lub zdarzeń, który polega na nadaniu zdarzeniom zaistniałym w innych Państwach Członkowskich lub w ramach zagranicznych systemów prawnych takiego samego znaczenia prawnego, jak zdarzeniom zaistniałym na własnym terytorium lub w ramach własnego systemu prawnego. Przepis art. 5 rozporządzenia nr 883/04 dotyczy zatem nie tyle okresów ubezpieczenia w innym Państwie Członkowskim, ile świadczeń, dochodów, okoliczności lub zdarzeń. W motywie 10 preambuły do rozporządzenia nr 883/2004 stwierdza się, że zasada traktowania pewnych okoliczności lub wydarzeń mających miejsce na terytorium innego Państwa Członkowskiego tak, jak gdyby miały one miejsce na terytorium Państwa Członkowskiego, którego ustawodawstwo ma w danej sytuacji zastosowanie, nie powinna kolidować z zasadą sumowania okresów ubezpieczenia, zatrudnienia, pracy na własny rachunek lub zamieszkania spełnionych na podstawie ustawodawstwa innego Państwa Członkowskiego, z okresami spełnionymi na podstawie ustawodawstwa właściwego Państwa Członkowskiego. Okresy spełnione na podstawie ustawodawstwa innego Państwa Członkowskiego powinny wobec tego być brane pod uwagę wyłącznie przy zastosowaniu zasady sumowania okresów. W literaturze podkreśla się, że brak dopuszczalności zastosowania art. 5 rozporządzenia nr 883/04 do "okresów" oznacza, że okresów z różnych Państw Członkowskich UE nie wolno zrównywać, czyli nie wolno nadawać im tożsamyh cech, znaczenia, traktować jednakowo, jak okresy w państwie dokonującym sumowania, a w konsekwencji stosować własnych przepisów prawnych do okresów zagranicznych. Zwraca się także uwagę na odmiennność mechanizmów prawnych opisanych w art. 5 i w art. 6 tego rozporządzenia. Przepis art. 5 nakazuje bowiem "widzieć" okoliczności, zdarzenia, świadczenia i dochody zagraniczne w każdym przypadku, podczas gdy art. 6 przewiduje sumowanie (uwzględnianie) okresów zagranicznych w przypadku, gdy okresy przebyte w państwie ustalającym świadczenie są niewystarczające do nabycia prawa do świadczenia (A. Szybkie: Zrównanie świadczeń, dochodów, okoliczności i zdarzeń w świetle rozporządzenia UE nr 883/04 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka, 2017 nr 4, s. 67-90).

Powyższe uzasadniania wyraźnie rozgraniczenie między art. 6 i zakazem sumowania okresów w przypadku świadczeń przedemerytalnych a art. 5 stanowiącym o obowiązku uwzględnienia zdarzenia zaistniałego na terenie innego Państwa Członkowskiego.

W świetle podstaw kasacyjnych, zarzut organu rentowego koncentruje się na zdarzeniu prawnie doniosłym – rozwiązaniu stosunku pracy i ewentualnym zastosowaniu w tym przypadku art. 5 rozporządzenia nr 883/2004, a więc przepisu, który w art. 66 tegoż rozporządzenia nie został wskazany.

Kwestia równego traktowania okoliczności faktycznych lub zdarzeń była podejmowana w kontekście art. 3 rozporządzenia nr 1408/71 wyrażającego zasadę równego traktowania, jak i szeregu przepisów szczegółowych, jak np. art. 9a (przedłużenie okresu referencyjnego), art. 10 ust. 2 (wpływ ubezpieczenia na zwrot składek) czy art. 12 ust. 2 (kumulacja świadczeń). Ponieważ w żadnym z wymienionych przepisów zasada równego traktowania okoliczności lub zdarzeń nie została wprost wyrażona, kluczowe znaczenie należało przypisać orzecznictwu Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, które zasadę tę wywodziło z wymienionych przepisów. W wyroku z dnia 25 czerwca 1997 r. (C-131/96, *Romero*, ECR 1997/6/I-03659) Trybunał uznał, że zasada równego traktowania wyrażona w art. 3 ust. 1 rozporządzenia nr 1408/71 zakazuje nie tylko bezpośredniej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową osób korzystających z systemu zabezpieczenia społecznego, ale również wszelkich ukrytych form dyskryminacji, które przez zastosowanie innych kryteriów rozróżnienia prowadzą do takiego samego rezultatu. Przykładowo, odmowa zrównania służby wojskowej w innym Państwie Członkowskim ze służbą wojskową w zainteresowanym państwie może prowadzić do przedłużenia prawa do świadczenia dla sierot poza 25 rok życia o okres odpowiadający okresowi służby wojskowej, jeżeli kształcenie osoby zainteresowanej jest przerwane przez taką służbę. W orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej przesądzono, na gruncie rozporządzenia nr 1408/71, że zakaz dyskryminacji pośredniej wymaga zrekonstruowania nakazu równego traktowania stanów faktycznych (wyrok TSUE z dnia 28 kwietnia 2004 r., C-373/02, *Öztürk*, ECR 2004/4A/I-03605). Wynikało to z przyjęcia założenia, że osoba, która podlegała różnym systemom ubezpieczenia społecznego, nie może być

traktowana gorzej, aniżeli osoba, która podlegała tylko jednemu porządkowi prawnemu (wyrok TSUE z dnia 7 marca 1991 r., C-10/90, *Masgio*, ECR 1991/3/I-0119).

W dotychczasowym orzecznictwie Sąd Najwyższego odnaleźć można pogląd, że prawo do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych wymaga, aby do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, a nie według innych przepisów, w tym także obowiązujących w innym państwie zwłaszcza, gdy państwo to nie jest członkiem Unii Europejskiej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2012 r., I UK 202/11, OSNP 2013 nr 3-4, poz. 4).

W powyższej sprawie, według ówczesnie obowiązujących przepisów wspólnotowych, rozporządzenie nr 883/2004 nie miało zastosowania w przypadku świadczenia pracy w Republice Islandii. W tych okolicznościach świadczenia przedemerytalne znajdowały się poza koordynacją, wedle rozporządzenia (EWG) nr 1408/71. Sąd Najwyższy wyjaśnił, że wprawdzie ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (zgodnie z art. 1 ust. 3 pkt 1) ma zastosowanie również do obywateli polskich podejmujących zatrudnienie za granicą u pracodawców zagranicznych, to jednak z przepisów tej ustawy nie można wyprowadzić wniosku, że warunki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, w tym rozwiązanie stosunku pracy, może nastąpić u zagranicznego pracodawcy w związku z zatrudnieniem za granicą w kraju niebędącym członkiem Unii Europejskiej. W pierwszej kolejności należy bowiem stosować ustawę o świadczeniach przedemerytalnych, która tylko w wąskim zakresie zawiera odesłanie do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dotyczy to jedynie wyjaśnienia pojęcia "rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy". Zakres powyższego odesłania nie upoważnia do szerszego stosowania ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

We wspomnianej sprawie I UK 202/11 zgłoszono jednak zdanie odrębne, zgodnie z którym przesłanki nabycia świadczenia przedemerytalnego ujęte w art. 2 ustawy nie zawierają zastrzeżenia, że odnoszą się one tylko do okresów zatrudnienia i przyczyn jego zakończenia odbytych na terenie Polski. Przeciwnie, z odesłania w

zakresie rozumienia przyczyn rozwiązania stosunku pracy do ustawy o promocji zatrudnienia zawartego w art. 2 ust. 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych można wyprowadzić wniosek, że chodzi o zatrudnienia również poza granicami Polski, skoro ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wyraźnie dotyczy polskich pracowników wykonujących pracę poza granicami kraju (por. art. 1 ust. 3, w którym zostało zadeklarowane, że ma ona zastosowanie do obywateli polskich poszukujących i podejmujących zatrudnienie lub inną pracę zarobkową na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz zatrudnienie lub inną pracę zarobkową za granicą u pracodawców zagranicznych). Dopiero kolejne odesłanie, zawarte w art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy sprawia, że sporna przesłanka - "przyczyna dotycząca zakładu pracy" - powinna być rozumiana jako 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 Kodeksu pracy w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników, rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych lub technologicznych, wygaśnięcia 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 albo też rozwiązania stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika. Z żadnego z tych przepisów nie wynika wprost, że przyczyny te mogą dotyczyć tylko pracodawców polskich i niemożliwe jest *a limine* wykazanie spełnienia tej przesłanki wówczas gdy do rozwiązania stosunku pracy doszło u pracodawcy na terenie państw EFTA. Pozbawienie skarżącego prawa do świadczenia nastąpiło zatem w drodze wykładni ustawy niezastępującej na aprobatę, jako opartej na niedopuszczalnym kryterium różnicowania sytuacji polskiego obywatela. Sprowadza się ono do pozbawienia prawa do świadczenia tylko z tego

powodu, że obywatel polski skorzystał z prawa do swobodnego przepływu osób, w tym pracowników, między Państwami Członkowskimi Unii Europejskiej z państwami EFTA, zadeklarowanego w art. 1 i zagwarantowanego w art. 28 ust. 1 Porozumienia o Europejskim Obszarze Gospodarczym. Prawo polskie nie może być natomiast tłumaczone w taki sposób, który prowadziłby do stawiania w gorszej sytuacji obywatela polskiego tylko z tego powodu, że skorzystał ze swobody przemieszczania się i podjęcia pracy w jednym z państw EFTA. Taki wniosek wypływa z licznych orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Warto zwłaszcza zwrócić uwagę na wyrok z dnia 22 maja 2008 r. w sprawie C-499/06 Halina Nerkowska przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w Koszalinie (Zb. Orz. 2008/5/I-03993, LEX nr 394904) dotyczący również świadczenia nieobjętego koordynacją. Pogląd Trybunału akcentujący prymat zasady swobodnego przepływu osób został wyrażony na tle przepisu prawa krajowego, który wyraźnie wyłączał wypłatę (transfer) takiego świadczenia. Tym bardziej nie może być uzasadnione wprowadzanie w drodze wykładni (a nie na podstawie wyraźnego przepisu) przeszkód do udowodnienia przesłanki przyznania świadczenia prowadzących do zaprzeczenia prawa do swobody przepływu osób (pracowników) między Państwami Członkowskimi Unii Europejskiej i Państwami EFTA. Wyrok w sprawie Nerkowskiej dotyczy sytuacji zaistniałej w samej Unii Europejskiej, jednak z wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 15 grudnia 2011 r. w sprawie C-257/10 Forsakringskassan przeciwko Elisabeth Bergstrom (LEX nr 1087305) wynika, że ranga tej zasady nie ogranicza się do samej Unii, lecz także ma zastosowanie do przemieszczania się pracowników między Państwem Członkowskim Unii a Konfederacją Szwajcarską związaną z Unią umową analogiczną do zawartej z państwami EFTA.

W świetle zdania odrębnego do uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2012 r., I UK 202/11, przepis art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych nie może być rozumiany w ten sposób, że przesłanka przyznania świadczenia w postaci rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy byłaby spełniona tylko wówczas, gdy do rozwiązania stosunku pracy doszło u pracodawcy polskiego. Obywatel polski, który wykonywał pracę na terenie Islandii, nie może być pozbawiony prawa wykazania spełnienia tej przesłanki.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie przychylił się *mutatis mutandis* do stanowiska wyrażonego w zdaniu odrębnym do uzasadnienia wyroku w sprawie I UK 202/11. Jest ono tym bardziej zasadne w świetle obecnie obowiązujących przepisów koordynacyjnych.

Mając powyższe na uwadze, należy przyjąć, że świadczenia przedemerytalne należne na podstawie ustawy o świadczeniach przedemerytalnych podlegają zasadom koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego wyrażonym w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Jedną z kluczowych zasad koordynacji, realizującą podstawowy cel tej regulacji, tj. możliwość niezakłóconego korzystania ze swobody przepływu osób, jest zasada równego traktowania świadczeń, dochodów, okoliczności lub zdarzeń. Jeżeli ustawodawstwo określonego Państwa Członkowskiego stanowi, że dane zdarzenie (okoliczność) wywołuje określony skutek prawny i taki skutek zostaje mu „przypisany”, to taki skutek należy również przyjąć w innym Państwie Członkowskim. Wskazana zasada nie prowadzi do ujednolicenia definicji uznawania określonych zdarzeń i okoliczności w porządkach krajowych poszczególnych Państw Członkowskich. Zgodnie z motywem 11 preambuły do rozporządzenia nr 883/2004, uwzględnianie okoliczności lub wydarzeń mających miejsce w Państwie Członkowskim nie może bowiem w żaden sposób sprawiać, że właściwym dla nich stanie się inne państwo członkowskie, ani że będzie się do nich stosować jego ustawodawstwo.

W rozstrzyganym przypadku zasada zrównania zdarzeń (zrównanie terytorialne) nie powinna budzić wątpliwości. Jednakże jej zastosowanie musi wiązać się z testem proporcjonalności i adekwatności. Zgodnie z motywem 12 preambuły do rozporządzenia nr 883/2004, w świetle zasady proporcjonalności należy zadbać o to, by zasada uwzględniania okoliczności lub wydarzeń nie prowadziła do obiektywnie nieuzasadnionych rezultatów ani do kumulacji świadczeń tego samego rodzaju za ten sam okres. Po wtóre, przepis art. 5 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia nr 883/2004 stanowi o tym, że „Państwo Członkowskie uwzględnia podobne okoliczności lub zdarzenia zaistniałe w każdym Państwie Członkowskiego”, tym samym zasada zrównania zdarzeń musi być realizowana z uwzględnieniem testu adekwatności. Konieczne jest zatem zbadanie istoty danego zdarzenia, okoliczności, świadczenia

lub dochodu, czyli elementów konstytutywnych dla danego rodzaju zdarzenia, okoliczności, świadczenia lub dochodu, pozwalających ocenić analogiczne zdarzenia, okoliczności, świadczenia lub dochody osiągnięte za granicą z punktu widzenia dopuszczalności ich zrównania. Badanie istoty musi uwzględnić krajowy cel danej instytucji prawnej oraz spójność systemową pewnych rozwiązań prawnych w państwie właściwym (A. Szybkie: Zrównanie świadczeń, dochodów, okoliczności i zdarzeń w świetle rozporządzenia UE nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka, 2017, z. 4).

Obowiązkiem instytucji właściwej, przed którą beneficjent ubiega się o świadczenie, jest więc zbadanie, czy zdarzenie zaistniałe na terenie Norwegii jest podobne do zdarzenia prawnie doniesłego opisanego w prawie polskim (art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia).

Poszukując aksjologicznego wyjaśnienia niezbędnego dla skutecznego przeprowadzenia powyższych testów, warto nawiązać do poglądu orzeczniczego, w myśl którego wykładnia celowościowa przepisów ustawy o świadczeniach przedemerytalnych prowadzi do wniosku, że prawo do świadczenia przedemerytalnego służy zapewnieniu wsparcia socjalnego osobom, które utraciły źródło utrzymania nie ze swojej winy i które ze względu na wiek nie są w stanie skutecznie konkurować na rynku pracy do dnia nabycia uprawnień emerytalnych. Prawo do świadczenia przedemerytalnego powstaje bowiem ze względu na ukończony wiek, wypracowanie okresu uprawniającego do emerytury oraz utratę zatrudnienia trwającego przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy na skutek rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych (w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b tej ustawy). W sprawie o ustalenie prawa do tego świadczenia wymagane jest więc nie tylko stwierdzenie, że stanowisko pracy zostało zlikwidowane, ale konieczne jest również ustalenie przyczyny jego likwidacji oraz powiązania między rozwiązaniem stosunku pracy a zlikwidowaniem stanowiska pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2017 r., I UK 291/16, LEX nr 2349418).

W obecnie rozpoznawanej sprawie ustalono, że z zaświadczenia o zatrudnieniu wystawionego przez norweskiego pracodawcę wynika, iż rozwiązanie stosunku pracy A.J. nastąpiło z powodu "sytuacji na rynku". Sąd *meriti* uznał, że sformułowanie to, chociaż poczynione w sposób bardzo lakoniczny, pozwala na przyjęcie, iż powodem rozwiązania stosunku pracy z wnioskodawcą była likwidacja jego stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych. Zdarzenie to zostało pozytywnie zestawione z polskim, normatywnym odpowiednikiem z art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia, tj. z likwidacją stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych.

Zrównując zdarzenie zaistniałe w innym Państwie Członkowskim (w ramach Europejskiego Obszaru Gospodarczego) z zachodzącą po stronie pracodawcy przyczyną likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, Sądy orzekające w sprawie słusznie uznały, że odwołujący się spełnia wszystkie ustawowe przesłanki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Nie podzielając zarzutów i wniosków skarżącego, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł o oddaleniu skargi kasacyjnej.

(J.K.)

[ms]