

UCHWAŁA

Dnia 19 lipca 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

Protokolant Anita Szewczyk

w sprawie z odwołania J. W.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Łodzi

o świadczenie przedemerytalne,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w dniu 19 lipca 2022 r.,

zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Apelacyjnego w Gdańsku

z dnia 22 lutego 2022 r., sygn. akt III AUa 2034/21,

"Czy okres 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych z art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (tj. Dz.U. z 2021 r., poz.1867) powinien przypadać wyłącznie po ostatnim zatrudnieniu ubezpieczonego oraz po rozwiązaniu umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych, czy okres ten może przypadać kiedykolwiek, w czasie aktywności zawodowej pracownika poprzedzającej jego ostatnie zatrudnienie."

podjął uchwałę:

Okres 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych z art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (tj. Dz.U. z 2021 r., poz.1867) nie musi przypadać w całości wyłącznie po ostatnim zatrudnieniu ubezpieczonego oraz po rozwiązaniu umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych, jeżeli zachodzą okoliczności określone w art. 73 ust. 3 lub 5 ustawy z dnia

20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz.U. z 2022 r., poz. 690).

UZASADNIENIE

Postanowieniem z 22 lutego 2022 r., sygn. akt III AUa 2034/21 Sąd Apelacyjny w Gdańsku przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia następujące zagadnienie prawne: „Czy okres 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych z art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (tj. Dz.U. z 2021 r., poz. 1867) powinien przypadać wyłącznie po ostatnim zatrudnieniu ubezpieczonego oraz po rozwiązaniu umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych, czy okres ten może przypadać kiedykolwiek, w czasie aktywności zawodowej pracownika poprzedzającej jego ostatnie zatrudnienie?”.

Przedstawione zagadnienie wyłoniło się na tle następującego stanu faktycznego. Ubezpieczony J. W. wniósł odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Łodzi z 8 grudnia 2020 r., którą odmówiono mu prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu wskazał, że pozostawał zatrudniony na podstawie umowy o pracę w firmie B. z S.. Po okresie próbnym została zawarta kolejna umowa na czas określony. Następna umowa miała być podpisana na czas nieokreślony, co wyraźnie wynika ze świadectwa pracy - pkt 3. Pracodawca nie podpisał z nim jednak następnej umowy o pracę w związku z art. 36¹ § 1 k.p. Ubezpieczony dalej argumentował, iż gdyby nie pandemia COVID pracodawca nie musiałby korzystać z ulg oferowanych przez rząd i szukać oszczędności – ciąć kosztów poprzez zwalnianie pracowników - niepodpisywanie z nimi kolejnych umów o pracę.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie. W uzasadnieniu podnosił, iż łącząca ubezpieczonego z firmą B. umowa o pracę nie została rozwiązana przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tylko wygasła w związku z upływem czasu na jaki została zawarta.

W sprawie ustalono, że ubezpieczony J. W. w okresie od 3 lipca 2019 r. do 2 października 2020 r. pozostawał zatrudniony w firmie P.H.U. B. W. Ł. na stanowisku kierowcy - zaopatrzeniowca na 1/2 etatu. Do obowiązków

ubezpieczonego należało dowożenie materiałów zakupionych przez B. (z B. do S.), ze sklepu B. do klientów oraz dowożeniem materiałów budowlanych (płyty gipsowych, stelaży, styropianu itp.) na prowadzone przez firmę budowy (do mieszkań, w których pracownicy B.-u wykonywali prace wykończeniowe). Przedmiotowa umowa o pracę uległa rozwiązaniu z upływem okresu, na który została zawarta. Ze względów finansowych pracodawca ubezpieczonego nie widział możliwości dalszego jego zatrudniania (zawarcia kolejnej umowy).

W. Ł. (P.H.U. B.) prowadzi działalność gospodarczą w postaci sklepu (hurtowni) z asortymentem budowlanym (płyty gipsowe, stelaże, styropian, kleje itd.) oraz zajmuje się wykonywaniem prac remontowo - wykończeniowych w branży budowlanej. Zatrudnia w tym celu pracowników budowlanych. W marcu i kwietniu 2020 r. w/w-ny pracodawca ubezpieczonego zgłaszał do ubezpieczeń społecznych 4 osoby. W okresie od maja do sierpnia 2020 r. było to 5 osób. We wrześniu i w październiku 2020 r. płatnik zgłaszał 7 osób do ubezpieczenia, a od listopada 2020 r. do stycznia 2021 r. - 6 osób. Przy czym trzy nowo zgłoszone do ubezpieczenia społecznego z tytułu zatrudnienia osoby zostały zaangażowane w części budowlanej jego działalności. Obroty sklepu (hurtowni) uległy natomiast - na skutek pandemii obniżeniu. Sprzedażą w sklepie (hurtowni) zajął się właściciel, a przy dowożeniu zaopatrzenia na budowy i do samej hurtowni ubezpieczonego zastąpił jego syn, który zajmował się tym przed jego zatrudnieniem, a w okresie zatrudnienia ubezpieczonego prowadził sprzedaż.

Ubezpieczony od 21 października 2020 r. pozostaje zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna bez prawa do zasiłku. Nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji zatrudnienia. W odpowiedzi na propozycję pracy na stanowisku dozorca - pracownika gospodarczego ubezpieczony uczciwie uprzedził potencjalnego pracodawcę, iż z zawodu jest ślusarzem mechanikiem, zajmuje się niepełnosprawną żoną (której nie mógłby zostawić samej w nocy), a w sierpniu ma planowane leczenie szpitalne. W rezultacie nie został zatrudniony - potencjalny pracodawca oświadczył, że „nie będzie za niego płacił zasiłku chorobowego” (chodziło o wynagrodzenie chorobowe przez pierwsze 33 dni niezdolności do pracy).

W okresie od 20 lutego 2018 r. do 20 lutego 2019 r. J. W. posiadał status bezrobotnego z prawem do zasiłku. Następnie do 15 maja 2019 r. pozostawał bezrobotny bez prawa do zasiłku. We wskazanej dacie wniósł o wykreślenie z ewidencji osób bezrobotnych (pozbawienie statusu bezrobotnego) w związku z „dopisaniem się do ubezpieczenia” korzystającej z emerytury żony. Powyższy stan rzeczy trwał przez dwa miesiące, do momentu podjęcia przezeń pracy u W. Ł..

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy wyrokiem z 13 września 2021 r., sygn. akt VI U 151/21 zmienił zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych 1 Oddział w Łodzi z 8 grudnia 2020 r. w ten sposób, że ubezpieczony J. W. ma prawo do świadczenia przedemerytalnego od 17 czerwca 2021 r. (pkt 1), oddalił odwołanie w pozostałym zakresie (pkt 2) i stwierdził, że organ rentowy nie ponosi odpowiedzialności za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji (pkt 3).

Apelację od tego wyroku wniósł organ rentowy, zarzucając mu naruszenie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 1252); art. 2 ust. 3, art. 7 ust. 3 ww. ustawy oraz art. 233 k.p.c.

Sąd Apelacyjny stwierdził, że na tle tej sprawy wyłoniło się zagadnienie prawne, wymagające interwencji Sądu Najwyższego.

Sąd drugiej instancji wskazał, że nie budzi wątpliwości Sądu kwestia, na której skupił się również Sąd pierwszej instancji, a mianowicie, że rozwiązanie umowy o pracę z upływem czasu, na który była zawarta i nie podpisanie kolejnej umowy na następny okres może być podyktowane przyczynami ekonomicznymi. Decyzja pracodawcy o niekontynuowaniu współpracy z ubezpieczonym nie dotyczyła pracownika. Podyktowana była zmniejszeniem obrotów hurtowni w czasie pandemii oraz faktem częściowego powrotu do pracy syna pracodawcy. Jak wskazał Sąd Najwyższy przyczyny ekonomiczne lub organizacyjne, leżące po stronie pracodawcy, mogą wystąpić także podczas rozwiązywania stosunku pracy na zasadzie zgodnego oświadczenia pracodawcy i pracownika (porozumienia stron). Umowa o pracę na czas określony także stanowi formę wzajemnego porozumienia pracodawcy i pracownika, a jej nieprzedłużenie może wynikać na przykład z przyczyn ekonomicznych. Rozwiązanie umowy o pracę na czas

określony z upływem terminu, na który była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.) nie wyklucza ustalenia, że rozwiązanie umowy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy (w rozumieniu przepisów ustawy z 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy), umożliwiających przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 punkt 2 ustawy z 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 26 października 2016 r., II UK 375/15, LEX 2177088; z 11 lipca 2017 r., I UK 291/16, LEX 2349418).

Sąd odwoławczy skupił swoją uwagę na analizie przesłanek niezbędnych do przyznania świadczenia przedemerytalnego, a konkretnie, kiedy powinien przypadać okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych. Jak zauważył Sąd drugiej instancji, zgodnie z art. 2 ust. 3 ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 1867) świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust. 1 (pkt 2 do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2021 r., poz. 1100, 1162 i 1621), 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) 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) nadał 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) złożył 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.

Wątpliwości interpretacyjne Sądu Apelacyjnego wzbudziło natomiast zachowanie kolejności ciągu zdarzeń. Jeżeli zgodnie z przepisem art. 2 ust. 3 ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych osoba, której ma przysługiwać świadczenie powinna być nadal zarejestrowana jako bezrobotna to, czy wskazany okres 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie powinien przypadać chronologicznie jednak po ustaniu zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, a nie kiedykolwiek wcześniej.

Sąd Apelacyjny powziął wątpliwość, czy do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego nie powinien być zachowany ciąg zdarzeń wynikających z treści przepisu art. 2 ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych. Najpierw osoba zatrudniona spełnia warunki z ust. 1 wskazanego artykułu, następnie zostaje rozwiązana umowa, osoba rejestruje się w Urzędzie Pracy i pobiera zasiłek dla bezrobotnych, następnie nadal jest zarejestrowana jako osoba bezrobotna i finalnie składa wniosek o świadczenie przedemerytalne poświadczając dokumentem z Urzędu Pracy 180-dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Jak wynika z analizy orzecznictwa sądów powszechnych, co do zasady przyjmuje się, że nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego nie jest uzależnione od pobierania zasiłku dla bezrobotnych bezpośrednio po zakończeniu okresów wymienionych w art. 2 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, jednak przypada on w większości analizowanych spraw po ustaniu zatrudnienia, a nie w dowolnym okresie aktywności zawodowej.

Sąd drugiej instancji podkreślił, iż dotychczasowe orzecznictwo oscylowało wokół innych stanów faktycznych, dotyczących przerwania pobierania zasiłku dla bezrobotnych, który jednakże był pobierany po rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn ekonomicznych i jego dalszego pobierania po krótkotrwałej najczęściej aktywizacji zawodowej pracownika. Jedynie Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z 21 czerwca 2018 r. (III AUa 353/18, LEX 2549826) w stanie faktycznym podobnym do stanu niniejszej sprawy, wskazał, że sporne w sprawie było ustalenie czy wymóg pobierania przez osobę określoną w art. 2 ust. 1 pkt 2 u.ś.p. zasiłku dla bezrobotnych przez co najmniej 180 dni można uznać za spełniony tylko w przypadku, kiedy świadczenie takie na rzecz ubezpieczonego następuje

bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn wymienionych w art. 2 ust. 1 u.ś.p. Sąd ten, powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazał, że brak bezpośredniego związku czasowego między ustaniem stosunku pracy ubezpieczonego z przyczyn pracodawcy (31 sierpnia 2016 r.) a pobieraniem zasiłku dla bezrobotnych (od 4 stycznia 2017 r.) nie stanowi negatywnej przesłanki przyznania mu prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Dalej, Sąd drugiej instancji zauważył, że w wyroku Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 3 lutego 2015 r. (III AUa 411/14, LEX 1665156) wskazano, że w sprawie organ rentowy kwestionował spełnienie przez ubezpieczonego warunku dotyczącego zachowania kolejności ciągu zdarzeń. Sąd odwołał się do wyroku Sądu Najwyższego z 2 lipca 2013 r. (III UZP 2/13, OSNP 2013 nr 21-22, poz. 256), z którego wynika, iż nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego nie zostało uzależnione od zarejestrowania się w urzędzie pracy w charakterze bezrobotnego bezpośrednio po utracie źródła utrzymania z przyczyn niezależnych od pracownika. Cytowana ustawa nie zawiera także przepisu, który pozbawiałby takie osoby prawa do świadczenia przedemerytalnego w przypadku poszukiwania nowego zatrudnienia lub jego podjęcia w okresie przed otrzymywaniem zasiłku dla bezrobotnych. Podobne stanowisko przyjął Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z 31 marca 2016 r. (III AUa 562/15, LEX 2086609). Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z 18 grudnia 2018 r. (III AUa 237/18, LEX 2628332), wskazał, że w stanie sprawy ubezpieczona, po ustaniu zatrudnienia, w warunkach przewidzianych w art. 2 ust. 1 ustawy, była zarejestrowana jako bezrobotna przez okres nieprzekraczający 180 dni i pobierała zasiłek dla bezrobotnych, po czym od 15 grudnia 2014 r. do 30 września 2016 r. była zatrudniona na czas określony na podstawie umowy o pracę. W przekonaniu Sądu orzekającego przepisy ustawy o świadczeniach przedemerytalnych nie zabraniają potencjalnym beneficjentom świadczenia wykonywania kolejnych umów o pracę, już po ustaniu zatrudnienia realizującego przesłanki z art. 2 ust. 1 ustawy. Ustawodawca nie zastrzegł bezpośredniego następstwa czasowego zdarzeń prawnych, polegających na spełnieniu warunków podmiotowych związanych z zatrudnieniem i warunków formalnych związanych ze statusem bezrobotnego. Tam gdzie ustawa nie wprowadza warunków i rozróżnień, tam nie wolno tego czynić w drodze wykładni

prawa. Jest to elementarna reguła wykładni prawa - *lege non distinguente nec nostrum est distinguere*.

Następnie Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę na to, że Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z 17 stycznia 2018 r. (III AUa 955/17, LEX 2445268) wskazał za Sądem Najwyższym, że podjęcie aktywności zawodowej w czasie między rozwiązaniem stosunku pracy, a nabyciem prawa do zasiłku nie stanowi przeszkody do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego. Sporne w sprawie było czy do przyznania świadczenia przedemerytalnego konieczne jest pobieranie zasiłku dla bezrobotnych bezpośrednio po ustaniu zatrudnienia, czy też zasiłek ten może być pobierany później. Natomiast w wyroku z 22 października 2015 r. (III AUa 385/15, LEX 1927694) Sąd Apelacyjny w Gdańsku zaprezentował stanowisko, że przy spełnieniu kumulatywnie warunków do uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego istotne jest również zachowanie sekwencji zdarzeń. Sąd orzekający nie miał żadnych wątpliwości co do tego, że wynikający z art. 2 ust. 3 ustawy warunek pobierania przez 180 dni zasiłku dla bezrobotnych spełniony zostaje tylko wówczas, gdy ubezpieczony zasiłek ten pobierał bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Jednak Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z 20 lutego 2014 r. (III AUa 1112/13, LEX 1509048) uznał, że nie jest słuszny pogląd, iż treść art. 2 ust. 3 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych nakłada obowiązek przypadania okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn wymienionych w art. 2 ust. 1 ustawy. Z treści przepisu takiego wymogu nie można wyinterpretować. Okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych, określonego w art. 2 ust. 3 ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych nie musi przypadać bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn wymienionych w art. 2 ust. 1 tej ustawy.

W stanie faktycznym niniejszej sprawy ostatnim stosunkiem pracy odwołującej się było zatrudnienie od 1 stycznia 2012 r. do 30 kwietnia 2012 r. (4 miesiące) na stanowisku przedstawiciela handlowego, w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym umowa o pracę uległa rozwiązaniu z upływem czasu na jaki została zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.). Z dniem 10 maja 2012 r. odwołująca się została zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy, jako bezrobotna, a od 18

maja 2012 r. pobierała zasiłek dla bezrobotnych i w okresie jego pobierania nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny podjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej zarobkowej. Przed podjęciem zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony odwołująca się była zatrudniona w okresie od 1 stycznia 2002 r. do 1 grudnia 2011 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kasjera. Ten stosunek pracy ustał - w wyniku rozwiązania umowy o pracę zgodnie z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 8 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Również zdaniem Sądu Apelacyjnego w Łodzi 180-dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie musi trwać nieprzerwanie, gdyż tego nie warunkuje przepis art. 2 ust. 3 ustawy z 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych. Z literalnej treści tego przepisu wynika, iż warunkiem uprawniającym do uzyskania świadczenia przedemerytalnego jest pobieranie zasiłku dla bezrobotnych przez okres co najmniej 180 dni, a ustawodawca nie sprecyzował kolejnego wymagania, że okres ten ma trwać nieprzerwanie i powinien przypadać po rozwiązaniu ostatniego stosunku pracy (wyrok z 5 października 2015 r., III AUa 22/15, LEX nr 1820590).

Pogląd, który reprezentuje Sąd Apelacyjny w Krakowie, w wyroku z 28 lutego 2018 r. (III AUa 1667/16, LEX 2482927) wskazuje, że dla nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego nie jest wymagana niezwłoczna rejestracja w urzędzie pracy, następująca bezpośrednio po ustaniu zatrudnienia z przyczyn od pracownika niezawinionych. Przyznanie dochodzonego przez wnioskodawcę świadczenia jest jednak uzależnione nie tylko od pobierania przez co najmniej 180 dni zasiłku dla bezrobotnych, lecz także dalszego zarejestrowania jako osoba bezrobotna, przy jednoczesnej gotowości do podjęcia zatrudnienia zaproponowanego przez urząd pracy, co jest przejawem dążenia tej osoby do aktywizacji zawodowej na rynku pracy przed wystąpieniem z wnioskiem o świadczenie przedemerytalne.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego w Poznaniu (wyrok z 20 lipca 2016 r., III AUa 2119/15, LEX nr 2265742) treść art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych jest jasna i językowe reguły wykładni tego przepisu prowadzą

do wniosku, że pierwsza grupa przesłanek koniecznych do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego (oznaczona w treści art. 2 ust. 1 ustawy) sprowadza się do sytuacji oznaczającej utratę zatrudnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Druga grupa przesłanek łączy się ze statusem osoby bezrobotnej (art. 2 ust. 3 cyt. ustawy), przy czym dla uzyskania prawa do tego świadczenia obligatoryjne jest spełnienie przesłanek z obu grup - art. 2 ust. 3 zd. 1 cyt. ustawy. W tym miejscu Sąd powołał się na utrwalone stanowisko judykatury, zgodnie z którym świadczenie przedemerytalne jest świadczeniem o charakterze wyjątkowym, przysługującym ubezpieczonym o długim stażu ubezpieczeniowym, którzy z przyczyn od siebie niezależnych utracili źródło dochodu, a ze względu na wiek nie mogą jeszcze uzyskać prawa do emerytury. Zatem przesłanki do przyznania świadczenia powinny być interpretowane ściśle, a dla uzyskania prawa do świadczenia konieczne jest łączne spełnienie wszystkich warunków wymienionych w ustawie z 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych.

Następnie, Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę, że Sąd Najwyższy w wyroku z 7 marca 2013 r. (I UK 559/12) wskazał, że z literalnej wykładni przepisu art. 2 ust. 3 ustawy nie wynika wcale, by 6 miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych był okresem ciągłym. Ustawodawca nigdzie też nie sprecyzował, że 6 miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych ma być nieprzerwany i przypadać po rozwiązaniu ostatniego stosunku pracy. Ponadto Sąd Najwyższy w innym wyroku z 25 kwietnia 2012 r. (II UK 215/11) stwierdził, że przepis art. 2 ust. 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, poprzez jednoznaczne odesłanie do ust. 3, pozwala na wliczenie do 6-miesięcznego okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych przypadającego po rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, na datę którego to rozwiązania pracownik legitymuje się wymaganym okresem uprawniającym do emerytury, między innymi, okresu zatrudnienia podjętego w tym właśnie 6-miesięcznym, a nie jakimkolwiek innym okresie pobierania zasiłku. Natomiast w wyroku z 5 kwietnia 2016 r. (II UK 165/15) Sąd Najwyższy uznał, że oczywiste jest, że ustawodawca nie przewidział warunku bezpośredniego następstwa okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych po rozwiązaniu stosunku pracy, a skoro tak, to można uznać, iż racjonalnie zamierzał

do wyłączenia odmiennego potraktowania osób. Które utraciły pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy ze względu na chwilę zarejestrowania się jako bezrobotny lub podjęcia krótkoterminowego zatrudnienia przed zarejestrowaniem. Sąd Najwyższy, wykładając art. 2 ust. 3 tej ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, przyjmował powstanie prawa do świadczenia przedemerytalnego po co najmniej 6-miesięcznym pobieraniu zasiłku dla bezrobotnych, bez potrzeby wykazywania ciągłego pobierania tego świadczenia po rozwiązaniu ostatniego stosunku pracy.

W wyroku z 23 maja 2012 r. (I BU 15/11) Sąd Najwyższy wskazał, że warunkiem uprawniającym do uzyskania świadczenia przedemerytalnego jest pobieranie zasiłku dla bezrobotnych przez okres co najmniej 6 miesięcy, a ustawodawca nie sprecyzował kolejnego wymagania, że ten 6-miesięczny okres nieprzerwanego pobierania zasiłku dla bezrobotnych powinien przypadać po rozwiązaniu „ostatniego” stosunku pracy.

Sąd Apelacyjny zadając pytanie Sądowi Najwyższemu skłania się jednak ku stanowisku o zachowaniu kolejności ciągu zdarzeń. Zdaniem Sądu Apelacyjnego okres 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych powinien występować po rozwiązaniu umowy z pracownikiem z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Również stwierdzenie występujące w art. 2 ust. 3 pkt 1 ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych „nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna”, zdaniem Sądu sugeruje zachowanie ciągłości zdarzeń. Z osobą ubiegającą się o świadczenie przedemerytalne zostaje rozwiązana umowa o pracę, następnie osoba rejestruje się w Urzędzie Pracy jako bezrobotna nabywając prawo do zasiłku dla bezrobotnych. Nie otrzymuje ona pracy i nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna, w następstwie czego ma prawo do złożenia wniosku o świadczenie przedemerytalne.

Sąd Apelacyjny nie zgodził się ze stanowiskiem Sądu Okręgowego, który uznał, że ubezpieczony legitymuje się okresem 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych. Należy mieć na uwadze, że okres ten wystąpił prawie 5 miesięcy przed zawarciem umowy na czas określony. W takiej sytuacji nie ma ciągu zdarzeń koniecznych do uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego. W przywołanym powyżej orzecznictwie sądów powszechnych w większości spraw

mamy do czynienia z chronologicznym występowaniem zdarzeń wynikających z art. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, w niektórych przypadkach okres 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych został przerwany podjęciem pracy oferowanej przez Urząd Pracy jednak występował on z reguły po rozwiązaniu umowy o pracę z przyczyn nie leżących po stronie pracownika. Takich stanów faktycznych Sąd Apelacyjny nie neguje, jako wyczerpujących przesłanki prawno-materialne ustawy. Sąd drugiej instancji wskazał, że jeśliby przyjąć stanowisko Sądu Okręgowego za prawidłowe to należałoby uznać każdy 6 miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych w całym okresie aktywności zawodowej, nawet ten występujący kilka czy nawet kilkanaście lat przed złożeniem wniosku o prawo do świadczenia przedemerytalnego za odpowiadający ustawie, a byłoby to wręcz nieprawdopodobne, bo jeżeli okres 5 miesięcy wstecz jest właściwy, odpowiadający ustawie, to gdzie i jak daleko wstecz należałoby postawić linię demarkacyjną. Sąd Apelacyjny podniósł, że ubezpieczony J. W. zatrudniony był na podstawie umowy o pracę na czas określony w okresie od 3 lipca 2019 r. do 2 października 2020 r. Umowa uległa rozwiązaniu z upływem okresu, na który została zawarta. Ze względów ekonomicznych umowa nie została przedłużona na kolejny okres. Następnie ubezpieczony od 21 października 2020 r. został zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna bez prawa do zasiłku. W okresie od 20 lutego 2018 r. do 20 lutego 2019 r. J. W. posiadał status osoby bezrobotnej z prawem do zasiłku. Ubezpieczony spełniał warunek wynikający z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych: do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z 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.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku nie odnalazł orzeczenia dotyczącego analizowanego zagadnienia. Jednocześnie, jak wynika z przedstawionej powyżej analizy, orzecznictwo sądów powszechnych w znacznym zakresie stoi na stanowisku, że okres 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie musi trwać

nieprzerwanie i nie musi przypadać po rozwiązaniu ostatniego stosunku pracy to jednak, czy można wyprowadzić wniosek, że występuje jakiekolwiek ograniczenie czasowe wstecz dotyczące zaliczenia tego okresu zgodnie z ustawą o świadczeniach przedemerytalnych.

W konsekwencji, zdaniem Sądu Apelacyjnego w Gdańsku jednoznacznego rozstrzygnięcia wymaga, czy okres 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych z art. 2 ust. 3 ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych powinien przypadać wyłącznie po ostatnim zatrudnieniu ubezpieczonego oraz po rozwiązaniu umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych, czy okres ten może przypadać kiedykolwiek, w czasie aktywności zawodowej pracownika poprzedzającej jego ostatnie zatrudnienie.

Sąd Apelacyjny wskazał, że wyjaśnienie przedmiotowej kwestii jest niezbędne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy - od tego zależy bowiem możliwość ustalenia prawa ubezpieczonego do świadczenia przedemerytalnego na podstawie ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, jak również stwierdził, że zaistniał w niniejszej sprawie problem jurydyczny, wobec czego Sąd Apelacyjny uznał przedstawienie Sądowi Najwyższemu omówionego wyżej zagadnienia prawnego do rozstrzygnięcia w trybie art. 390 § 1 k.p.c. za konieczne.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Pytanie Sądu Apelacyjnego związane jest z potrzebą dokonania wykładni art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych w kontekście jego relacji z art. 2 ust. 1 tej ustawy. Problem, jaki pojawił się w sprawie stanowiącej podstawę do przedstawienia zagadnienia prawnego dotyczy zatem tego, czy norma wyinterpretowana na podstawie tych przepisów, która przewiduje okres co najmniej sześciu miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, warunkujący nabycie prawa do świadczeń przedemerytalnych musi przypadać w całości po rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn wymienionych w art. 2 ust. 1 tej ustawy, czy też okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych może przypadać (przynajmniej częściowo) w okresie wcześniejszym niż nastąpiło ustanie zatrudnienia z przyczyn niezależnych od pracownika.

Wykładnia językowa art. 2 ust. 3 prowadzi do wniosku, że ustawodawca nie ustanowił wprost, kiedy (w jakim dokładnie okresie) w trakcie kariery zawodowej, wnioskodawca powinien legitymować się okresem sześciu miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych. Natomiast konstrukcja art. 2 ust. 1 cechuje się pewną konsekwencją regulacyjną, bowiem każdy z sześciu punktów art. 2 ust. 1 ustanawia grupę prawnych i faktycznych przesłanek nabycia prawa do świadczeń przedemerytalnych. Generalnie praktycznie wszystkie (za wyjątkiem 4.) punkty wspomnianego przepisu wskazują, że pierwszym i podstawowym warunkiem nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego jest ustanie zatrudnienia danej osoby z przyczyn tam wskazanych. Ustalając fakt ustania zatrudnienia, jednocześnie dokonuje się ustalenia czy do takiej daty, dana osoba osiągnęła odpowiedni wiek (pkt 1-3) i legitymowała się już wymaganym stażem pracy (pkt 1-6). W tym sensie te dwie okoliczności (przesłanki) pozostają ze sobą nierozzerwalne.

Należy jednak mieć na względzie, że spełnienie samych tych przesłanek nie jest wystarczające do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, a zatem należy je traktować jako warunki wstępne na potrzeby dalszych ustaleń. W kolejnym kroku należy przejść do analizy art. 2 ust. 3, którego treść wskazuje na konieczność istnienia pewnej ciągłości zdarzeń, bowiem posługuje się on takimi sformułowaniami, jak: „po upływie co najmniej 6 miesięcy”; „nadal jest”; „w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia”. Wskazuje to również na istnienie pewnej relacji systemowej między art. 2 ust. 1 i art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Z językowego i systemowego założenia tych przepisów wynika bowiem, że wnioskodawcą może być osoba, która w pierwszej kolejności spełnia warunki określone w art. 2 ust. 1, a następnie wypełniła warunki określone w art. 2 ust. 3, tj. czy po ustaniu takiego zatrudnienia upłynęło co najmniej 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych itd. W analizowanym przypadku przesłanka ta zostanie wypełniona, jeżeli upłynie 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych po ustaniu zatrudnienia na warunkach określonych w art. 2 ust. 1 pkt 2. Analiza systemowa wspomnianych przepisów wskazuje w sposób oczywisty, że okres bezrobocia występuje po ustaniu zatrudnienia i braku możliwości podjęcia kolejnego zatrudnienia. Tym samym „upłynięcie co najmniej 6 miesięcy” powinno

nastąpić po ustaniu zatrudnienia o jakim mowa w art. 2 ust. 1. Podobnie w przypadku kolejnych przesłanek zawartych w pkt 2-3 art. 2 ust. 3, które powinny być wypełniane w ustalonej, chronologicznej kolejności.

Dokonanych powyżej wniosków nie zmienia analiza funkcjonalna relewantnych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy przepisów. Istotny jest tu cel samej instytucji świadczenia przedemerytalnego. Zasadnym wydaje się uznanie, że świadczenie przedemerytalne, podobnie jak instrumenty, o których mowa w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, stanowią realizację normy zawartej w art. 67 ust. 2 Konstytucji RP nakazującej państwu aktywne wspieranie obywateli pozostających bez pracy nie z własnej woli i niemających innych środków utrzymania. Warto wskazać na treść uzasadnienia projektu ustawy o świadczeniach przedemerytalnych (Sejm RP IV Kadencji, druk nr 2420), w którym wyraźnie stwierdzono, że „osobom, które utraciły pracę nie z własnej winy, a przede wszystkim z powodu likwidacji, upadłości lub niewypłacalności pracodawcy w rozumieniu ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, proponuje się w pierwszym okresie po utracie pracy cykl działań aktywizacyjnych. Programy aktywizacji są określone w projekcie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i polegają na ułatwieniach organizacyjnych i finansowych adresowanych dla pracodawców i bezpośrednio zainteresowanych osób, w celu pozyskania zatrudnienia w okresie sześciu miesięcy od dnia rejestracji w urzędzie pracy (w tym subsydiowane zatrudnienie ze środków Funduszu Pracy na okres do 4 lat, połączone z dofinansowaniem utworzenia miejsca pracy). Osoby nabywające prawo do świadczenia przedemerytalnego w okresie tych pierwszych sześciu miesięcy będą posiadać status osoby bezrobotnej i prawo do zasiłku dla bezrobotnych. Po upływie sześciomiesięcznego okresu pobierania zasiłku, o ile nie uda się uzyskać przez ten okres zatrudnienia, osoby te mogą złożyć wniosek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego”.

Na tle powyższego uprawniony wydaje się być wniosek, że celem ustawodawcy było wprowadzenie takiej regulacji, która daje podstawę do rekonstrukcji normy postępowania w konkretnym ciągu zdarzeń na rynku pracy, tj., w okolicznościach, w których osoba (będąca w odpowiednim wieku i z

odpowiednim stażem pracy) pozbawiona pracy nie z własnej winy, nie znajdując możliwości dalszego pozostawania na rynku pracy, uzyskuje status bezrobotnego przez okres 6 miesięcy (bezsukutecznie w tym czasie poszukując zatrudnienia), może następnie wystąpić o świadczenie przedemerytalne.

Warto dostrzec, że powyższą tezę wzmacnia dodatkowo zapatrywanie wyrażone w orzecznictwie Sądu Najwyższego, że „świadczenie przedemerytalne stanowi świadczenie budżetowe odnoszone do bezrobocia i szczególnej sytuacji osoby niemającej pracy, kwalifikowanej ze względu na niezawinioną przyczynę utraty zatrudnienia, wiek i staż emerytalny bezrobotnego” – wyrok Sądu Najwyższego z 12 kwietnia 2017 r., II UK 141/16, OSNP 2018 nr 6, poz. 78. Należy również zwrócić uwagę, że w wyroku tym wyraźnie podkreślono, że „Ustawa określa sekwencję warunków prawa do świadczenia przedemerytalnego, czyli zarejestrowanie w urzędzie pracy poprzedza warunek rozwiązania stosunku pracy w szczególnej sytuacji (art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy). Warunki prawa do świadczenia przedemerytalnego na tym etapie są autonomiczne. Chodzi o to, że ustawa o świadczeniach przedemerytalnych nie reguluje prawa do zasiłku dla bezrobotnych i odwrotnie ustawa o promocji zatrudnienia nie zajmuje się prawem do świadczenia przedemerytalnego. Jeżeli na gruncie relacji tych ustaw analizować kauzalność świadczenia przedemerytalnego, to można łączyć ją przede wszystkim z rozwiązaniem stosunku pracy w określonej (szczególnej) sytuacji a dopiero potem z zasiłkiem dla bezrobotnych. Już wcześniejsze regulacje (ustaw) dotyczące zasiłku przedemerytalnego i świadczenia przedemerytalnego stanowiły odpowiedź na szczególne sytuacje utraty zatrudnienia nie z winy pracowników, którzy wymagają pomocy budżetowej ze względu na wiek, staż emerytalny i niemożność znalezienia pracy. Taką właśnie kauzę świadczenia potwierdzają pierwsze słowa art. 2 ustawy - „Prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która ...” utraciła pracę lub zaprzestała działalności gospodarczej w szczególnej sytuacji. Natomiast zasiłek dla bezrobotnych w wymaganej sekwencji jest jedynie drugim etapem. Ustawa o promocji zatrudnienia nie różnicuje specjalnie (nie wydziela) kręgu bezrobotnych, którzy wcześniej zaleźli się w sytuacji określonej w art. 2 ust. 1 ustawy. Skoro art. 2 ust. 3 ustawy określa precyzyjnie warunki drugiego i trzeciego etapu, to nie ma podstawy prawnej do stwierdzenia, że zwolniony pracownik

powinien od razu (bezpośrednio) zarejestrować się w urzędzie pracy. Oczywiście zasiłek dla bezrobotnych warunkuje prawo do świadczenia przedemerytalnego, jednak nie w tym wyraża się jego kauzalność, lecz w tym, że w ramach drugiego etapu pozwala stwierdzić, czy osoba (ubezpieczona) jest nadal zarejestrowana jako bezrobotna i czy w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez nieuzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia, albo zatrudniania w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych. Ubezpieczony musi spełnić warunki zasiłku dla bezrobotnych, jednak nadal jest to odrębna regulacja (ustawy o promocji zatrudnienia), co uzasadnia stwierdzenie o samodzielności przedmiotów regulacji w odniesieniu do świadczenia przedemerytalnego i do zasiłku dla bezrobotnych. Obie te regulacje uwzględniają sferę prywatną i publiczną, które odpowiednio się równoważą”.

Powyższe stanowisko Sąd Najwyższy potwierdził w wyroku z 17 kwietnia 2018 r., II UK 60/17 (OSNP 2019 nr 2, poz. 20), w którym Sąd Najwyższy wyraźnie stwierdził, że przepis art. 2 ust. 3 ustawy implikuje, że okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych powinien przypadać po rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy albo z powodu likwidacji pracodawcy lub jego niewypłacalności. Podstawą tej tezy jest założenie, że „osobą określona w ust. 1” jest uprawniony, który do dnia rozwiązania stosunku pracy (ogłoszenia upadłości, ustania prawa do renty) wypełnił warunki wskazane w art. 2 ust. 1 pkt 1-6 ustawy. „(...) Ustawodawca przewidział dla każdej z kategorii uprawnionych odmienne warunki nabycia prawa. Dostrzegalna jest jednak pewna prawidłowość. Wspólną cechą przesłanek odnoszących się do okresu składkowego i nieskładkowego, wieku, czasu pobierania renty z tytułu niezdolności do pracy, okresu opłacania składek na ubezpieczenie społeczne, jest to, że dotyczą one osoby uprawnionej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2008 r., I PK 11/08, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 314). Warunki te identyfikują adresata należności. Wymagane jest, aby warunki te ziściły do momentu granicznego czyli do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego (art. 2 ust. 1 pkt 1, 2 i 5 ustawy), do dnia ogłoszenia upadłości (art. 2 ust. 1 pkt 3 ustawy), do dnia ustania prawa do renty (art. 2 ust. 1 pkt 4 ustawy), do dnia 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku

pracy lub stosunku służbowego (art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy). Zdarzenia te wyznaczają sekwencję temporalną. Z jednej strony, wykluczone jest późniejsze uzupełnienie kryteriów związanych ze świadczeniobiorcą (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 31 marca 2008 r., III AUa 199/08, LEX nr 434537), a z drugiej, po ich wystąpieniu rozpoczyna się czas, w którym ubezpieczony powinien legitymować się statusem osoby bezrobotnej (pobierać zasiłek). Ostatnim elementem schematu normatywnego jest złożenie wniosku o przyznanie świadczenia przedemerytalnego. Oznacza to, że nabycie prawa do tej należności ma charakter stadialny. Analiza ustawy o świadczeniach przedemerytalnych uprawnia również do spostrzeżenia, że uzyskanie prawa wyznaczone zostało przesłankami statycznymi i kinetycznymi. Dzień rozwiązania stosunku pracy (ogłoszenia upadłości, ustania prawa do renty), z jednej strony, umożliwia rozpoznanie i zweryfikowanie przesłanek wymienionych w art. 2 ust. 1 ustawy, z drugiej zaś stanowi *status nascendi* dla dynamicznych warunków związanych z możliwością znalezienia nowego źródła zarobkowania”.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym przedstawione zagadnienie prawne podzieliła przedstawione powyżej zapatrywanie dotyczące pewnego ciągu zdarzeń, który musi wystąpić, aby wnioskodawca był uprawniony do uzyskania świadczenia przedemerytalnego, nie oznacza to jednak, że wskazany w przepisach okres 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych zawsze w całości musi bezwzględnie przypadać po ustaniu stosunku pracy. Należy bowiem zauważyć, że mogą wystąpić pewne wyjątki od tej zasady, w sytuacji, gdy przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wskazują na kontynuację wcześniej zakończonego okresu zasiłkowego. Zwrócić uwagę trzeba na treść art. 73 ust. 3 i 5 wspomnianej ustawy.

Zgodnie z art. 73 ust. 3 ustawy, w razie urodzenia dziecka przez kobietę pobierającą zasiłek w okresie, o którym mowa w ust. 1, lub w ciągu miesiąca po jego zakończeniu, okres ten ulega przedłużeniu o czas, przez który przysługiwałby jej, zgodnie z odrębnymi przepisami, zasiłek macierzyński.

Natomiast art. 73 ust. 5 przewiduje, że bezrobotny, który utracił status bezrobotnego na okres krótszy niż 365 dni z powodu podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, pozarolniczej działalności lub uzyskiwania przychodu w

wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie i zarejestrował się w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotny w okresie 14 dni od dnia ustania zatrudnienia, zaprzestania wykonywania innej pracy zarobkowej, prowadzenia pozarolniczej działalności, pobierania zasiłku chorobowego, macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego po ustaniu zatrudnienia, zaprzestaniu wykonywania innej pracy zarobkowej, prowadzenia pozarolniczej działalności lub osiągania przychodu przekraczającego połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie, posiada prawo do zasiłku na czas skrócony o okres pobierania zasiłku przed utratą statusu bezrobotnego oraz o okresy, o których mowa w ust. 4. Na podstawie ust. 6 przepis ten stosuje się odpowiednio w przypadku: 1) powołania i zwolnienia z zasadniczej służby wojskowej, przeszkolenia wojskowego, służby przygotowawczej, służby kandydackiej, kontraktowej zawodowej służby wojskowej, ćwiczeń wojskowych, w tym poszczególnych dni w przypadku ćwiczeń wojskowych rotacyjnych, okresowej służby wojskowej lub służby wojskowej pełnionej w razie ogłoszenia mobilizacji i w czasie wojny oraz zasadniczej służby w obronie cywilnej i służby zastępczej, a także stawienia się i zwolnienia z ćwiczeń wojskowych rotacyjnych lub terytorialnej służby wojskowej pełnionej rotacyjnie; 2) bezrobotnych odbywających szkolenia lub staże organizowane przez inny podmiot niż powiatowy urząd pracy.

Przywołane przepisy przewidują sytuacje, gdy pomimo pewnej przerwy w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych należy dalej kontynuować ten sam okres zasiłkowy po ponownym spełnieniu warunków do nabycia statusu bezrobotnego. Treść wskazanych przepisów sugeruje, że we wskazanych w nich przypadkach ustawodawca chce, aby okres pobierania zasiłku przed powstaniem przerwy i ponownym nabyciem prawa do zasiłku sumował się w jeden okres zasiłkowy. W takich przypadkach należy uznać, że nawet jeżeli tylko część okresu pobierania zasiłku przypadała po rozwiązaniu stosunku pracy, to jednak należy go traktować łącznie i zaliczyć do wspólnego okresu co najmniej 180 dni pobierania zasiłku razem z wcześniejszymi okresami pobierania zasiłku, składającymi się na ten sam okres zasiłkowy. Należy jednak wyraźnie podkreślić, że jest to pewien wyjątek, wynikający z wyraźnej woli ustawodawcy uznania, że mimo przerwy w

pobieraniu zasiłku dla bezrobotnych, okres zasiłkowy przypadający przed i po przerwie sumują się.

W związku z powyższym Sąd Najwyższy podjął uchwałę o treści przedstawionej w sentencji.