

Sygn.akt III AUa 862/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 lutego 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący: SSA Piotr Prusinowski (spr.)**

**Sędziowie: SA Bożena Szponar - Jarocka**

**SO del. Elżbieta Rosłoń**

**Protokolant: Agnieszka Charkiewicz**

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 lutego 2016 r. w B.

**sprawy z odwołania B. B. (1)**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o świadczenie przedemerytalne

**na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.**

od wyroku Sądu Okręgowego w Łomży III Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 maja 2015 r. sygn. akt III U 88/15

**oddala apelację.**

Sygn. akt III AUa 862/15

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 9.02.2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. odmówił B. B. (1) przyznania świadczenia przedemerytalnego, powołując się na przepisy ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych oraz regulację ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Organ rentowy wskazał, że B. B. (1) nie spełniła warunków przyznania jej świadczenia tj. przed zgłoszeniem wniosku nie była zatrudniona przez wymagany okres 6 miesięcy. ZUS nie wliczył do stażu pracy ubezpieczonej okresu usprawiedliwionej nieobecności w pracy bez prawa do zasiłku lub wynagrodzenia od 23.04.2014 r. do 30.06.2014 r., ponieważ zgodnie z art. 6 i 7 ustawy o emeryturach i rentach z FUS nie jest to okres składkowy lub nieskładkowy (akta ZUS).

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła B. B. (1) podnosząc, iż spełnia ona przesłanki, od których uzależnione jest przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. Wskazała, że przed zgłoszeniem wniosku o takie świadczenie pracowała przez 6 miesięcy od 1.01.2014 r. do 30.06.2014 r. Nie korzystała w tym czasie z urlopu bezpłatnego. Podała, że we wskazanym przez ZUS okresie oczekiwała na decyzję organu rentowego w przedmiocie przyznania jej zasiłku rehabilitacyjnego. Wniosła o przyznanie jej prawa do wnioskowanego świadczenia od 09.01.2015 r.

Organ rentowy w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie, przywołując argumenty wskazane w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

**Sąd Okręgowy w Łomży wyrokiem z dnia 12 maja 2015 r. zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał wnioskodawczyni prawo do świadczenia przedemerytalnego.** Sąd ten ustalił, że B. B. (1) urodziła się (...) Posiada ponad 35 lat okresów składkowych i nieskładkowych. Od 10.03.2008 r. do 31.12.2013 r. pracowała na umowę o pracę na czas określony w Zakładach (...) sp. z o.o. w M. na stanowisku sprzedawcy-kierownika sklepu. Od 1.01.2014 r. do 30.06.2014 r. zatrudniona była w (...) Ł. B. P. B. 17A, (...)-(...) J. jako kasjer-sprzedawca i kierownik sklepu. O wolnym etacie w tym sklepie poinformowała odwołującą jej koleżanka. B. B. (1) zaniósła pracodawcy CV i została przyjęta do pracy od 1.01.2014 r. Po dwóch tygodniach zatrudnienia doznała urazu kręgosłupa i stała się niezdolna do pracy. Od 14.01.2014 r. do 27.01.2014 r. pracodawczyni wypłaciła jej wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy. Od 28.01.2014 r. do 22.04.2014 r. otrzymywała zasiłek chorobowy z ZUS. W dniu 22.04.2014 r. B. B. (2) wyczerpała 180-dniowy okres zasiłkowy w ZUS, co stwierdzono na skutek kontroli zwolnienia lekarskiego. Dlatego, pomimo stwierdzonej przez lekarza neurologa dalszej jej niezdolności do pracy, od tego dnia, z mocą wsteczną odmówiono odwołującej dalszej wypłaty zasiłku chorobowego.

W dniu 14.05.2014 r. B. B. (1) złożyła w ZUS wniosek o przyznanie jej świadczenia rehabilitacyjnego. Lekarz orzecznik ZUS orzeczeniem z 06.06.2014 r. nie stwierdził niezdolności do pracy i wobec braku sprzeciwu ubezpieczonej, decyzją z 30.06.2014 r. organ rentowy odmówił jej prawa do takiego świadczenia.

W związku z nieobecnością B. B. (1) w pracy, jej pracodawczyni złożyła w ZUS wniosek (...) 151 i została zwolniona z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne nieobecnej pracownicy. Pod nieobecność B. B. (1), Ł. B. zatrudniała w sklepie osobę na zastępstwo.

W dniu 25.06.2014 r. Ł. B. urodziła dziecko. Z powodu konieczności sprawowania nad nim osobistej opieki, podjęła decyzję o zamknięciu prowadzonego w Ł. sklepu. .

Decyzją Starosty (...) z 08.07.2014 r. uznano B. B. (1) za osobę bezrobotną od 03.07.2014 r. z prawem do zasiłku na okres nie przekraczający 365 dni.

W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych odwołująca nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zawodowej.

W dniu 5.01.2015 r. Powiatowy Urząd Pracy w Ł. wydał odwołującej zaświadczenie, w którym potwierdził fakt zarejestrowania jej jako osoby bezrobotnej, pobierania przez nią zasiłku przez okres 6 miesięcy i braku odmowy propozycji pracy (k.20 akt ZUS).

W dniu 08.01.2015 B. B. (1) wniosła o przyznanie jej prawa do świadczenia przedemerytalnego. Zaskarżoną obecnie decyzją organ rentowy odmówił jej tego prawa.

Sąd pierwszej instancji powołał się na art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2013 r., poz. 170, dalej jako „ustawa.”), zgodnie z którym prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn.

Sąd wskazał, że za okres uprawniający do emerytury, o którym mowa w ust. 1, uważa się okres ustalony zgodnie z przepisami art. 5-9, art. 10 ust. 1 oraz art. 11 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2013 r., poz. 1440, dalej „ustawą o emeryturach i rentach z FUS”.

Sąd Okręgowy wskazał, że spór w sprawie sprowadzał się do odmiennych twierdzeń stron w kwestii okresu zatrudnienia odwołującej w firmie (...): ZUS utrzymywał, że okres od 23.04.2014 r. do 30.06.2014 r., kiedy to B.

B. (1) nie świadczyła pracy i nie otrzymała zasiłku chorobowego nie jest okresem składkowym lub nieskładkowym, który liczyłyby się do przewidzianego w art. 2 ust.1 pkt 5 ustawy 6-miesięcznego okresu zatrudnienia. Odwołująca utrzymuje, że okres oczekiwania przez nią na decyzję w przedmiocie zasiłku rehabilitacyjnego nie może być wyłączony z okresu jej zatrudnienia w firmie (...). Sąd w tym kontekście przypomniał, że do 22.04.2014 r. odwołująca pobierała zasiłek chorobowy, a w dniu 14.05.2014 r. złożyła wniosek o przyznanie jej świadczenia rehabilitacyjnego w okolicznościach dysponowania dalszym zwolnieniem lekarskim od 23.04.2014 r., które zweryfikowane przez ZUS prowadziło do odmowy zasiłku chorobowego z uwagi na przekroczenie okresu zasiłkowego. Wyplacony zasiłek chorobowy odwołująca się winna była zwrócić. Odwołująca się nadal przebywała na zwolnieniu lekarskim, trwało postępowanie w przedmiocie przyznania jej świadczenia rehabilitacyjnego, a po wydaniu decyzji (...).06.2014 r., został rozwiązany stosunek pracy z uwagi na likwidację sklepu.

W ocenie Sądu pierwszej instancji nie ulega wątpliwości, że pracownika chorego i niezdolnego do pracy, a tylko taki ma możliwość otrzymania świadczenia rehabilitacyjnego, nie można dopuścić do pracy. Nie wolno mu nawet w tym czasie udzielić urlopu wypoczynkowego (art. 165 pkt 1 i art. 166 pkt 1 kodeksu pracy). Dlatego od momentu wyczerpania się okresu zasiłkowego do czasu wydania przez ZUS decyzji w sprawie świadczenia rehabilitacyjnego pracownikowi nie wolno świadczyć pracy. Dni, w których pracownik nie stawia się w pracy czekając na przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego, są usprawiedliwione (nadal bowiem jest traktowany jako niezdolny do pracy zgodnie z zaświadczeniem lekarskim), ale niepłatne. B. B. (1) po wyczerpaniu zasiłku chorobowego w ZUS ciągle była niezdolna do pracy zgodnie z zaświadczeniami lekarskimi. Przechodziła rehabilitację kręgosłupa i leczyła się u psychiatry. Nie mogła być zatem dopuszczona do pracy przez jej aktualnego pracodawcę Ł. B.. Jednocześnie, wobec tego, że ZUS cofnął jej z mocą wsteczną prawo do zasiłku chorobowego od 22.04.2014 r., odwołująca dopiero 14.05.2014 r. złożyła wniosek o świadczenie rehabilitacyjne i oczekiwała na decyzję w tej sprawie. Brak niezdolności do pracy dopiero został stwierdzony decyzją ZUS odmawiającą przyznania świadczenia rehabilitacyjnego z 30.06.2014. r.

W tym czasie trwał stosunek pracy B. B. (1) z Ł. B., pracodawczyni bowiem nie rozwiązała łączącego ich stosunku pracy, po upływie 90 dni usprawiedliwionej nieobecności odwołującej w pracy. Taka autonomiczna decyzja pracodawcy nie może być kwestionowana. Odwołująca pozostawała zatem w stosunku zatrudnienia, pomimo że była niezdolna do świadczenia pracy. Odmienne twierdzenia organu rentowego z powołaniem się na art. 6 i 7 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, nie zyskały aprobaty Sądu Okręgowego. Sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia z art. 2 ust.1 pkt 5 ustawy nie należy utożsamiać z przewidzianym w tym samym przepisie okresem uprawniającym do emerytury: dopiero w tym drugim przypadku kwestia okresów składkowych i nieskładkowych ma zasadnicze znaczenie.

Zatrudnienie, o którym mowa w art. 2 ust 1 pkt 5 ustawy nie może być utożsamiane wyłącznie z okresem składkowym i nieskładkowym, jak chce organ rentowy. Prowadziłoby to do istotnego uproszczenia wykładni, nie uwzględniającego różnorodności stanów faktycznych. W ocenie Sądu Okręgowego pojęcie „zatrudnienie” należy rozumieć jako pozostawanie w stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., a więc takim stosunku, jaki jest lub powinien być nawiązany przez dokonanie jednej z czynności prawnych określonych w art. 2 k.p. – do czasu rozwiązania umowy o pracę. Z art. 2 k.p. nie wynika, aby warunkiem koniecznym zachowania statusu pracownika było faktyczne wykonywanie pracy (ze strony pracownika) i wypłacanie wynagrodzenia (ze strony pracodawcy).

Sąd pierwszej instancji dodatkowo wskazał, że wymóg 6-miesięcznego zatrudnienia przed złożeniem wniosku o świadczenie przedemerytalne nie ma pierwszorzędного znaczenia w kontekście celów i założeń przyznawania prawa do tego świadczenia. Świadczenie to jest należnością wyjątkową w systemie ubezpieczeń społecznych. Jego funkcja ma charakter socjalny i wyznaczana jest przez trudności w znalezieniu zatrudnienia przez osobę, która znajduje się w wieku poprzedzającym nabycie prawa do emerytury. Przysługuje 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. W tym kontekście należy postrzegać warunek posiadania relatywnie wysokiego okresu składkowego i nieskładkowego, a także konieczność pobierania przed nabyciem prawa zasiłku dla bezrobotnych.

Sąd Okręgowy nie miał przy tym wątpliwości, że ustanie stosunku pracy B. B. (1) zostało spowodowane przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy. Jej pracodawczyni Ł. B. w czerwcu 2014 r. urodziła dziecko i podjęła nad nim osobistą

opiekę. Spowodowało to zamknięcie prowadzonej dotąd przez nią działalności gospodarczej, co z całą pewnością uzasadnia przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę zatrudnionej w nim odwołującej. Zatem taki sposób rozwiązania stosunku pracy może uprawniać do świadczenia przedemerytalnego.

Dodatkowo - odwołująca wykazała spełnienie przesłanek wskazanych w art. 2 ust. 3 ustawy, tj. pobierała przez okres co najmniej 6 miesięcy zasiłek dla bezrobotnych, i złożyła wnioski o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych oraz okoliczność, że nie odmówiła ona bez uzasadnionej przyczyny propozycji podjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

Podsumowując swoje rozważania Sąd pierwszej instancji stwierdził, że B. B. (1) spełnia warunki do przyznania jej świadczenia przedemerytalnego.

### ***Apelację wniósł Zakład Ubezpieczeń Społecznych.***

Zaskarżył wyrok w punkcie I zarzucając mu naruszenie:

1. przepisów prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności: - art. 2 ust. 1 pkt 5 i ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. O świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. Nr 120, poz. 1257 ze zm.), poprzez przyznanie B. B. (1) świadczenia przedemerytalnego w sytuacji, gdy do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy odwołująca się była zatrudniona przez okres krótszy niż 6 miesięcy, tj. jedynie 3 miesiące i 23 dni,

- 7 ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. Nr 120, poz. 1257 ze zm.), poprzez uwzględnienie przy ustalaniu prawa do świadczenia przedemerytalnego, tj. do 6 -cio miesięcznego okresu zatrudnienia, okresu nieświadczenia pracy ze względu na oczekiwanie na decyzję w sprawie przyznania świadczenia rehabilitacyjnego od 23.04.2014 r. do 30.06.2014 r., w sytuacji gdy okres nieświadczenia pracy z tego tytułu nie jest okresem składkowym lub nieskładkowym w rozumieniu art. 6 i art. 7 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS (Dz.U. z 2013 r., poz. 1440 ze zm.);

2. przepisów postępowania:

- art. 233 § 1 K.p.c. poprzez dokonanie przez Sąd ustaleń faktycznych sprzecznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegająca na przyjęciu, że odwołująca się w okresie nieświadczenia pracy od 23.04.2014 r. do 30.06.2014 r. była niezdolna do pracy, ponieważ otrzymywała zwolnienia lekarskie, mimo wyczerpania 182 dni zasiłku chorobowego z dniem 22.04.2014 r., w sytuacji gdy decyzją z dnia 30.06.2014 r. odmówiono jej prawa do świadczenia rehabilitacyjnego od dnia 23.04.2014 r. Odwołująca zaś tej decyzji nie skarżyła, zatem przyznała, iż w okresie od 23.04.2014 r. do dnia rozwiązania stosunku pracy, tj. do 30.06.2014 r. była zdolna do świadczenia pracy.

Kierując się wskazanymi zarzutami apelujący domagał się zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia odwołania.

### ***Sąd Apelacyjny zważył:***

Środek odwoławczy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych nie ma uzasadnionych podstaw.

Przesądzenie okoliczności faktycznej, sprowadzającej się do kwestii, czy wnioskodawczyni w okresie od dnia 23 kwietnia 2014 r. był zdolna, czy też niezdolna do pracy, nie ma decydującego znaczenia. Wynika to z wykładni art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Wcześniej wypada zaznaczyć, że art. 7 ust 3 tej ustawy nie zabarwia znaczeniowo pojęcia „zatrudnienie”, którym posłużył się ustawodawca w art. 2 ust 1 pkt 5 ustawy. Z regulacji tej wynika wyłącznie obowiązek dołączenia do wniosku o świadczenie przedemerytalne dowodów uzasadniających prawo do niego. Dokumentem obrazującym okres zatrudnienia u pracodawcy jest świadectwo pracy (stanowi ono dowód wymagany do uzyskania prawa do

emerytury). Treść przepisu art. 7 ust 3 ustawy ma charakter techniczny, nie służy on do generowania kształtu przesłanek warunkujących prawo do świadczenia przedemerytalnego. Nietrafne jest wiązanie go z art. 6 i art. 7 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS, a w konsekwencji twierdzenie, że „zatrudnienie” z art. 2 ust 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych jest równoznaczne z okresami składkowymi i nieskładkowymi. Wykładnia tego rodzaju jest systematycznie nieprawidłowa, nie można jej również wyprowadzić stosując językowe reguły interpretacyjne. Oznacza to, że zarzut oparty o art. 7 ust 3 ustawy nie jest trafny.

Przesłanki warunkujące prawo do przedmiotowego świadczenia zostały wymienione w art. 2 ust 1 pkt 5 ustawy. Prawodawca wyraźnie rozróżnia „okres zatrudnienia” na podstawie stosunku pracy przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy oraz „okres uprawniający do emerytury” (w przypadku kobiet wynoszący 35 lat). Przyjmując za wyznacznik zakaz wykładni synonimicznej nie można zakładać, że wskazane odmienne określenia posiadają tożsame znaczenie. Oznacza to, że według reguł wykładni językowej wnioskowanie organu rentowego jest zawodne. Przy interpretacji przepisów prawa ubezpieczeń społecznych odstępianie od rozumienia językowego przekazu normatywnego w zasadzie jest niedozwolone. Posłużenie się przez ustawodawcę w art. 2 ust 1 pkt 5 ustawy terminem „zatrudnienie” nie jest sprzeczne z fundamentalnymi wartościami konstytucyjnymi, nie prowadzi do rażąco niesłusznych, niesprawiedliwych konsekwencji, nie pozostaje również w sprzeczności z ratio legis regulacji. Posłużenie się tym zwrotem nie może być również traktowane jako oczywisty błąd legislacyjny. W konsekwencji kierując się językowymi regułami wykładni nie można twierdzić, że wymagane 6 miesięczne zatrudnienie u ostatniego pracodawcy ziści się tylko wówczas, gdy ubezpieczony wykaże, że czas ten stanowiły okresy składkowe i nieskładkowe w rozumieniu przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS. „Zatrudnienie” w rozumieniu komentowanego przepisu jest pojęciem szerszym od kategorii okresów składkowych i nieskładkowych.

Kreując w art. 2 ust 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych przesłanki warunkujące prawo ustawodawca posłużył się złożonym zabieganiem. Z jednej strony, odniósł się do stażu ubezpieczeniowego (wymagając od kobiety posiadanie 35 letniego okresu składkowego i nieskładkowego), z drugiej zaś, nawiązał do odpowiedniego okresu zatrudnienia u pracodawcy (które powinno zakończyć się w kwalifikowany sposób). O ile w przypadku pierwszej przesłanki nawiązano do rozwiązania właściwego dla prawa ubezpieczeń społecznych, o tyle w drugim, posłużono się konstrukcją występującą w prawie pracy. Wspomniany dualizm wynika z zamiaru zespolenia odmiennych rodzajowo wartości, za pomocą których prawo do świadczenia przedemerytalnego jest kształtowane. Należność tą nabywa osoba, która posiada znaczący staż ubezpieczeniowy, a nadto ostatnie zatrudnienie ustało z przyczyn niezawinionych przez pracownika (a trwało przynajmniej 6 miesięcy). Z tej perspektywy widać, że warunkowanie okresu zatrudnienia pracowniczego okresami składkowymi lub nieskładkowymi nie jest racjonalne. Wymóg zatrudnienia nie koresponduje ze sferą terminologiczną właściwą prawu ubezpieczeń społecznych. Ustawodawca inkorporował na grunt tego prawa rozwiązanie występujące w prawie pracy, przy czym nie nadał mu autonomicznego znaczenia. Znaczy to tyle, że zakres desygnatów „zatrudnienia” należy poszukiwać w przepisach regulujących umowę o pracę.

Z przepisów art. 2 i 3 k.p. wynika, że określenie zatrudnienie oznacza pozostawanie w stosunku pracy. Wniosek ten potwierdzają kolejne liczne przepisy. Analizując art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. dochodzi się do wniosku, że określenie „zatrudnienie” używane jest jako synonim więzi prawnej łączącej pracownika i pracodawcę (dlatego posłużono się w nim zwrotem „warunki zatrudnienia”). W art. 22 § 1 k.p. można wyróżnić relację zachodzącą między świadczeniami stron. Pracownik zobowiązuje się świadczyć pracę, a pracodawca go zatrudniać za wynagrodzeniem. Przepisy kodeksu pracy uzależniają określone uprawnienie od okresu zatrudnienia (art. 36 § 1 k.p.), przy czym jasne jest, że termin ten oznacza pozostawanie w zatrudnieniu bez względu na to czy pracownik świadczy w tym czasie pracę, czy też nie.

Posługując się wykładnią porównawczą trzeba wskazać, że w kodeksie pracy nie zdefiniowano pojęcia stażu pracy. Język prawniczy posługuje się tą kategorią, jednak tekst przepisów nie określa uniwersalnych reguł pozwalających na usystematyzowanie rodzajów stażu pracy. Przyjęcie przez ustawodawcę takiego rozwiązania jest niezrozumiałe, jeżeli zważyć, że przepisy uzależniają uprawnienia pracownicze od aspektu temporalnego. Lektura kodeksu pracy skłania do przyjęcia, że staż pracy nie jest kategorią jednolitą. Przepisy odwołują się do „okresu pracy” – art. 155 § 1 k.p., art. 174 § 2 k.p., art. 174<sup>1</sup> § 2 k.p., „okresu zatrudnienia” – art. 36 § 1 k.p., art. 36<sup>1</sup> § 2 k.p., art. 39 k.p., art. 51 § 1 k.p., art.

93 § 2 k.p., art. 103<sup>5</sup> k.p., art. 154<sup>1</sup> § 1 k.p., art. 155<sup>1</sup> § 1 pkt 2 lit b k.p. art. 177 § 4 k.p., art. 186 § 1 i 2 k.p., „lat pracy” – art. 205 § 2 k.p., „wykonywania pracy” – art. 29<sup>1</sup> § 1 k.p. art. 67<sup>7</sup> – 67<sup>11</sup> k.p., czy też „przepracowania” – art. 130 § 3 k.p., art. 153 § 1 k.p. Egzemplifikacja aparatury pojęciowej używanej przez ustawodawcę skutkuje tym, że terminy te używane są zamiennie, a ich dobór uzasadniony jest względami redakcyjnymi (L. F., Staż pracy w kodeksie pracy, (...) 1976, nr 3, s. 132).

Wskazana niekonsekwencja terminologiczna nie ma wpływu na założenie, że okres zatrudnienia, w rozumieniu jaki nadają mu przepisy kodeksu pracy, utożsamiany jest z okresem pozostawania w stosunku pracy. Okoliczność, czy pracownik świadczy pracę, czy też jego nieobecność jest usprawiedliwiona, nie pozwala na wykluczenie z „okresu zatrudnienia”. W literaturze przedmiotu zgodnie przyjmuje się, że niewliczenie do stażu pracy (zatrudnienia) okresu nieświadczenia pracy ma charakter wyjątkowy i następuje tylko wtedy, gdy przypisy wiąże taki skutek z omawianym zdarzeniem (T. M., Instytucja ciągłości w prawie pracy, (...) 1972, nr 3, s. 140).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy trzeba wskazać, że względem wnioskodawczynie po dniu 22 kwietnia 2014 r. lekarz neurolog nadal potwierdzał niezdolność do pracy, co było podstawą dla pracodawcy do niedopuszczenia jej do pracy. Decyzja w przedmiocie świadczenia rehabilitacyjnego została wydana przez ZUS w dniu 30 czerwca 2014 r. i została doręczona już po rozwiązaniu stosunku pracy. Wskazany układ zdarzeń potwierdza, że nieobecność wnioskodawczynie w pracy miała charakter usprawiedliwiony. Wtórne stwierdzenie jej zdolności do pracy potwierdzone decyzją organu rentowego nie prowadzi do uznania, że niestawiennictwo ubezpieczonej w pracy było nieusprawiedliwione według standardów obowiązujących w prawie pracy. Nawet przyjęcie odmiennego spojrzenia nie wnosi nic do sprawy. W literaturze przedmiotu podkreśla się bowiem, że wystąpienie nieusprawiedliwionej nieobecności nie uzasadnia wyłączenia tego okresu z czasu zatrudnienia (L. Florek, Staż pracy, Warszawa 1980, s. 19-20). W rezultacie należy uznać, że wnioskodawczynie w okresie od dnia 1.01.2014 r. do dnia 30.06.2014 r. była zatrudniona u Ł. B., czyli w rozumieniu art. 2 ust 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy.

Przeprowadzone rozważania wyjaśniają, że pogląd wyrażony przez organ rentowy, a poparty odwołaniem się do art. 2 ust 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych i art. 233 § 1 k.p.c. nie jest trafny. Sąd odwoławczy zgadza się z wykładnią przepisu dokonaną przez Sąd Okręgowy, podziela też jego ustalenia faktyczne i prawne.

Dlatego zgodnie z art. 385 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.