

Sygn. akt VU 902/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 czerwca 2017 roku

Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim, Wydział V Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący SSO Agnieszka Leżańska

Protokolant st. sekr. sądowy Cezary Jarocki

po rozpoznaniu w dniu 31 maja 2017 roku w Piotrkowie Trybunalskim na rozprawie

sprawy z wniosku J. R.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek odwołania J. R.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

z dnia 12 września 2016 r. sygn. (...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, iż przyznaje ubezpieczonemu J. R. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia (...) 2016 roku.

Sygn. akt V U 902/16

UZASADNIENIE

Zaskarżoną decyzją z dnia 12 września 2016 roku, Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. odmówił wnioskodawcy J. R. prawa do świadczenia przedemerytalnego wskazując, iż po rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn zakładu pracy w okresie od 6 listopada 2015 roku do 31 grudnia 2016 roku wnioskodawca wykonywał pracę na podstawie umowy zlecenia, co spowodowało przerwę w ciągłości zdarzeń, wskazaną w przepisach regulujących kwestię przyznania świadczenia przedemerytalnego.

Od powyższej decyzji odwołał się J. R. wnosząc o jej zmianę i przyznanie świadczenia przedemerytalnego.

Organ rentowy wnosił o oddalenie odwołania.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

J. R. urodzony w dniu (...), **w dniu 10 sierpnia 2016 roku** złożył wniosek o świadczenie przedemerytalne (dowód: wniosek o świadczenie przedemerytalne k. 1-3 akt świadczenia przedemerytalnego).

W okresie od 27 października 2014 roku do 5 listopada 2015 roku odwołujący był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w Firmie (...) w Ż. na stanowisku kierowcy. Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem w związku z **art. 30 § 1 pkt 2 k.p. tj. przyczyn ekonomicznych** (dowód: świadectwo pracy z dnia 5 listopada 2015 roku k. 6-6v, 11-12 akt świadczenia przedemerytalnego, zeznania wnioskodawcy – protokół rozprawy z dnia 31 maja 2017 roku od 00:02:18 do 00:02:45). Po rozwiązaniu stosunku pracy wnioskodawca

pracował na podstawie umowy zlecenia w (...) w T. od dnia 06.11.2015 roku do dnia 31.12.2015 roku (dowód: zeznania wnioskodawcy – protokół rozprawy z dnia 31 maja 2017 roku od 00:03:10 do 00:03:56, poświadczenie podlegania ubezpieczeniom k-41 akt ZUS).

Do dnia rozwiązania stosunku pracy wnioskodawca udowodnił staż pracy wynoszący 44 lata i 24 dni okresów składkowych, 5 miesięcy i 16 dni okresów nieskładkowych tj. łącznie **44 lata, 6 miesięcy i 10 dni** (dowód: decyzja z dnia 12 września 2016 roku k. 47-47v akt świadczenia przedemerytalnego odpowiedź na odwołanie k. 4-4v akt sprawy).

Począwszy od dnia 5 stycznia 2016 roku J. R. został zarejestrowany jako bezrobotny w (...) Urzędzie Pracy w T., gdzie w okresie od dnia 5 stycznia 2016 roku do dnia 31 lipca 2016 roku pobierał zasiłek dla bezrobotnych. Ubezpieczony nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej (dowód: zaświadczenie z dnia 3 sierpnia 2016 roku k. 7, zaświadczenie z dnia 5 sierpnia 2016 roku k. 8, zeznania wnioskodawcy – protokół rozprawy z dnia 31 maja 2017 roku od 00:5:14 do 00:05:21).

Sąd Okręgowy dokonał następującej oceny dowodów i zważył, co następuje:

odwołanie zasługuje na uwzględnienie .

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. Dz.U. z 2013 r. poz. 170 ze zm.) 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. Artykuł 2 ust. 3 powyższej ustawy stanowi, że świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust. 1 po upływie co najmniej 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w ustawie o promocji zatrudnienia, jeżeli osoba ta spełnia łącznie następujące warunki:

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

W niniejszym postępowaniu okoliczności faktyczne były niesporne, zaś proces sprowadzał się do rozstrzygnięcia prawnego, czy wymagany okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych powinien przypadać bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn wymienionych w art. 2 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Organ rentowy odmówił bowiem ubezpieczonemu prawa do świadczenia przedemerytalnego wskazując, iż ten bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy nie zarejestrował się w Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna, lecz podjął zatrudnienie na umowę zlecenie.

Wątpliwości, jakie w praktyce orzeczniczej wywołał przepis art 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach o przedemerytalnych, co do tego czy wymagany okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych powinien przypadać bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn wymienionych w art. 2 ust. 1 w istocie rozstrzygnął ostatecznie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 lipca 2013 roku w sprawie III UZP 2/13, w której stwierdził, że wykładnia semantyczna, systemowa, ideologiczna i funkcjonalna prowadzą do konkluzji, że nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego nie jest uzależnione od pobierania zasiłku dla bezrobotnych, określonego w art 2 ust. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych bezpośrednio po zakończeniu okresów, wymienionych w art. 2 ust 1 tej ustawy. Sąd Najwyższy wskazał, iż z kwestionowanych przepisów w sposób jednoznaczny wynika, że nie ma obowiązku zgłoszenia się w urzędzie pracy bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, ale racjonalne i celowe jest podjęcie prób znalezienia nowej pracy (działalności zarobkowej). Dopiero, gdy próby takie

zakończą się niepowodzeniem, niezbędne będzie otrzymywanie zasiłku dla bezrobotnych. W ocenie Sądu Najwyższego interpretowany przepis wyraźnie dopuszcza rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem przez pracownika, czy na zasadzie porozumienia stron; odnosi się zatem do sytuacji, gdy po utracie pracy lub źródła utrzymania z przyczyn niezależnych od osoby w wieku przedemerytalnym, pomimo wysiłków takiej osoby, nie może ona znaleźć satysfakcjonującej i stałej pracy. Sąd Najwyższy podkreślił, iż świadczenie przedemerytalne powinno być przyznane tylko w sytuacji, gdy osoba w wieku przedemerytalnym nie ma rzeczywistej możliwości znalezienia zatrudnienia, co powinno być poprzedzone aktywnym poszukiwaniem takiego źródła przychodów, bowiem celem ustawy jest wspieranie aktywności takich osób, a nie - propagowanie biernej postawy.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że w dniu 5 listopada 2015 roku doszło do rozwiązania stosunku pracy łączącego ubezpieczonego z Firmą (...) W. W. w Ż. z przyczyn nie dotyczących pracownika i w tej dacie ubezpieczony pozostawał w tym stosunku pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy. Po rozwiązaniu stosunku pracy ubezpieczony podjął zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia na rzecz Urzędu Gminy w T., a następnie po zakończeniu umowy zlecenia ubezpieczony złożył wniosek do urzędu pracy i nabył prawo do zasiłku dla bezrobotnych. Sam fakt podjęcia przez wnioskodawcę pracy w ramach umowy zlecenia, nie oznacza jednak, że J. R. utracił prawo do świadczenia przedemerytalnego. Jak wskazano powyżej, przerwa pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do zasiłku, spowodowana podjęciem działalności zarobkowej, pozostaje bez wpływu na prawo wnioskodawcy do świadczenia przedemerytalnego. Uznanie, że w związku z zawarciem umowy zlecenia po rozwiązaniu stosunku pracy, J. R. nie spełnia warunku określonego w art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku, nie znajduje bowiem oparcia w przepisach obowiązującego prawa. Podobne stanowisko zajął Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 14 maja 2009 roku w sprawie III AUa 5014/08, w którym wskazał, że zawarcie umowy zlecenia po rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, nie ma znaczenia z punktu widzenia warunków opisanych w treści art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Z tych też względów, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzekł, jak w sentencji.