

Sygn. akt VU 6216/14

# WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 23 kwietnia 2015 roku

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

Przewodniczący SSO Agnieszka Leżańska

Protokolant Cezary Jarocki

po rozpoznaniu w dniu 23 kwietnia 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim na rozprawie

sprawy z wniosku S. K. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek odwołania S. K. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

z dnia 5 września 2014r. sygn. (...)

**oddala odwołanie.**

**Sygn. akt VU 6216/14**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 5 września 2014 roku, Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. odmówił wnioskodawcy S. K. (1) prawa do świadczenia przedemerytalnego wskazując, iż stosunek pracy nie został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

W odwołaniu od tej decyzji, złożonym dnia 29 września 2014 roku, S. K. (1) wniósł o jej zmianę.

ZUS wnosił o oddalenie odwołania.

Na rozprawie w dniu 23 kwietnia 2015 roku pełnomocnik wnioskodawcy popierał wniesione odwołanie

**Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:**

wnioskodawca S. K. (1), urodzony (...), złożył w dniu

7 sierpnia 2014 roku wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego (dowód: wniosek k. 1-3 w aktach ZUS).

S. K. (1) od dnia 15 maja 2013 roku był zatrudniony w spółce cywilnej Zakład (...) w T., prowadzonej przez współników J. Z., R. Z. i I. Ś.. Od dnia 1 października 2013 roku S. K. (1) był zatrudniony w spółce na podstawie umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2013 roku na zasadzie porozumienia stron, podpisanego w dniu 5 grudnia 2013 roku z inicjatywy pracodawcy (dowód: świadectwo pracy z dnia 31 grudnia 2013 roku k. 23 akt ZUS, kserokopia rozwiązania umowy o pracę z dnia 5 grudnia 2013 roku k. 18 akt).

S. K. (1) od 2 stycznia 2014 roku jest zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w T. jako bezrobotny i od dnia uprawniony był do pobierania zasiłku dla bezrobotnych. W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych (dowód: zaświadczenie z dnia 6 sierpnia 2014 roku k. 24 akt ZUS).

Na dzień rozwiązania stosunku pracy tj. 31 grudnia 2013 roku S. K. (1) udowodnił 38 lat i 6 dni okresów składkowych i 2 miesiące i 14 dni okresów nieskładkowych oraz 2 lata i 21 dni okresów uzupełniających. Łącznie udowodnił staż pracy w wymiarze 40 lat, 3 miesiące i 11 dni (dowód: decyzja ZUS z dnia 5 września 2014 roku k. 35 w aktach ZUS).

J. Z., R. Z. i I. S. wspólnicy spółki cywilnej Zakład (...) w T. prowadzą działalność w zakresie sadzenia oraz konserwacji roślin dla osób prywatnych oraz instytucji publicznych. Zatrudniają kilku pracowników, w tym m.in. zatrudniali S. K. (1) – jako pracownika terenów zielonych. W ramach zleconych przez pracodawcę zadań, wnioskodawca wykonywał prace proste porządkowe oraz prace budowlane. J. Z. w dniu 5 grudnia 2013 roku, po odebraniu prac wykonywanych przez brygadę składającą się z trzech osób (w tym również z wnioskodawcy), nie był zadowolony z pracy wykonywanej przez pracowników i udzielił im pisemnej nagany. Nadto poinformował wnioskodawcę, iż nie jest zainteresowany jego dalszą pracą w firmie i zaproponował rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Tego samego dnia J. Z. sporządził pismo o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 31 grudnia 2013 roku, które podpisał S. K. (1). W przypadku braku zgody wnioskodawcy na takie rozwiązanie stosunku pracy, umowa o pracę zostałaby mu wypowiedziana (dowód: zeznania świadka J. Z. protokół rozprawy z dnia 23 kwietnia 2015 roku nagranie od minuty 4.00 do minuty 10.10, zeznania świadka R. Z. protokół rozprawy z dnia 23 kwietnia 2015 roku nagranie od minuty 10.30 do minuty 13.30, zeznania wnioskodawcy protokół rozprawy z dnia 23 kwietnia 2015 roku nagranie od minuty 15.30 do minuty 20.20).

Po rozwiązaniu ze S. K. (1) umowy o pracę na jego miejsce został zatrudniony inny pracownik (dowód: zeznania świadka J. Z. protokół rozprawy z dnia 23 kwietnia 2015 roku nagranie od minuty 4.00 do minuty 10.10, zeznania świadka R. Z. protokół rozprawy z dnia 23 kwietnia 2015 roku nagranie od minuty 10.30 do minuty 13.30, zeznania świadka M. B. protokół rozprawy z dnia 26 stycznia 2015 roku nagranie od minuty 5.33 do minuty 9.25).

### ***Sąd Okręgowy ocenił i zważył. co następuje:***

#### ***odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie.***

Zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2013 roku, poz. 170 ze zm), zwanej dalej ustawą przedemerytalną, 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. Art. 2 ust. 3 ww. ustawy stanowi natomiast, że świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust. 1 po upływie co najmniej 6 miesięcy 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 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Kwestią niesporną w sprawie było, iż wnioskodawca ukończył 60 lat, legitymuje się okresem uprawniającym do emerytury w wymiarze 40 lat, był zatrudniony u pracodawcy w spółce cywilnej Zakład (...) w T. prowadzonej przez współników J. Z., R. Z. i I. Ś. przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy oraz spełnia przesłanki wskazane w art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych.

Spornym pozostawało zaś, czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia. W tym miejscu wskazać należy, że definicja legalna "przyczyn dotyczących zakładu pracy" została uregulowana w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a-d ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia (tekst jedn.: Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415) gdzie wskazano, iż ilekroć jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy oznacza to:

a) 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 lub zgodnie z przepisami kodeksu pracy, w przypadku rozwiązania stosunków pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników,

b) rozwiązanie stosunków pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych,

c) 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;

d) rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

W przedmiotowej sprawie rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia. Pracodawca nie wypowiedział skarżącemu umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu na skutek porozumienia stron z dniem 31 grudnia 2013 roku. Wynika to jednoznacznie z treści wystawionego świadectwa pracy z dnia 31 grudnia 2013 roku oraz pisma o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem z dnia 5 grudnia 2013 roku, które podpisał wnioskodawca. Podpisanie pisma o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron przez S. K. (1) świadczy jednoznacznie o tym, iż zgodził się on na takie rozwiązanie stosunku pracy.

Skarżący próbował wykazać, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę było wypowiedzenie mu tej umowy przez pracodawcę, jednakże okoliczność ta nie znajduje potwierdzenia w zebranych w sprawie materiale dowodowym. Przesłuchany w sprawie świadek M. B. potwierdził bowiem, że pracodawca był niezadowolony z pracy całej trzy osobowej brygady w grudniu 2013 roku oraz że pracownicy ci otrzymali wypowiedzenia umowy o pracę. Jak wynika również z wiarygodnych w tym zakresie zeznań świadków: J. Z. i R. Z. niezadowolenie pracodawcy z pracy S. K. (2) stanowiło także powód rozwiązania z nim umowy o pracę. Gdyby S. K. (1) nie zgodził się na rozwiązanie z nim umowy o pracę za porozumieniem stron, to otrzymałby wypowiedzenie umowy o pracę, a nawet pracodawca rozważał w tej sytuacji zwolnienie dyscyplinarne. W tej sytuacji stwierdzić należy, iż po stronie pracodawcy nie istniały żadne obiektywne przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Nie miała bowiem miejsca ani likwidacja pracodawcy, czy choćby likwidacja stanowiska pracy, bowiem jak wynika z zeznań świadka M. B., na miejsce wnioskodawcy został zatrudniony inny pracownik. Tym samym, w ocenie Sądu, ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że przyczyną rozwiązania ze S. K. (1) umowy o pracę była przyczyna leżąca po stronie pracownika, a nie przyczyna dotycząca zakładu pracy, jak to wymagają obowiązujące przepisy.

Podkreślenia wymaga fakt, iż sama okoliczność, iż to pracodawca występuje z inicjatywą rozwiązania umowy o pracę (jak to zostało dopisane przez pracodawcę w świadectwie pracy wnioskodawcy) nie oznacza, że przyczyną rozwiązania

stosunku pracy była przyczyna dotycząca zakładu pracy. Tymczasem przepis art. 2 ust 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych uzależnia prawo do świadczenia przedemerytalnego od tego co było rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Rozwiązanie stosunku pracy wskutek porozumienia stron nie stanowi rozwiązania z przyczyn dotyczących zakładu pracy, o którym mowa w art 2 ust 1 pkt 5 oświadczeniach przedemerytalnych.

Podsumowując, w ocenie Sądu Okręgowego, zebrany w sprawie wiarygodny materiał dowodowy w sposób niewątpliwy wskazuje na fakt, iż przedmiotowa umowa o pracę nie została rozwiązana z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Stanowisko pracy, na którym był zatrudniony S. K. (1) nie uległo likwidacji, a po rozwiązaniu z nim stosunku pracy inna osoba została zatrudniona na jego miejsce. Spółka nie pozostawała w złej kondycji finansowej i nie miała miejsca żadna znaczna redukcja etatów z wyżej wymienionych przyczyny oprócz tej wynikającej ze zwyczajnej rotacji pracowników, jaka występuje co do zasady u tego pracodawcy. Powyższe znajduje odzwierciedlenie w wiarygodnych zeznaniach świadków: J. Z. i R. Z., którzy zgodnie wskazali, iż rzeczywistą przyczyną rozwiązania stosunku pracy była negatywna ocena pracy ubezpieczonego.

Dodatkowo należy podkreślić, iż przepis art. 2 ust.1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, jak każda norma prawna z zakresu ubezpieczeń społecznych, musi być wykładany ściśle, co oznacza w zasadzie prymat dyrektyw wykładni językowej w odniesieniu do pozostałych metod wykładni, w tym wykładni systemowej i wykładni historycznej lub celowościowej (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2008 r., I UZP 6/08, OSNAPiUS 2009, nr 9-10, poz. 120 i orzecznictwo tam powołane).

Prawo do świadczenia przedemerytalnego uzależnione jest od łącznego spełnienia warunków wynikających z art. 2 ust 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Nie spełnienie przez skarżącego warunku rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy wyklucza nabycie przez niego prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Z tych względów Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477<sup>14</sup> §1 k.p.c., oddalił odwołanie wnioskodawcy, jako nieuzasadnione.