

Sygn. akt: III U 777/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lutego 2016 r.

Sąd Okręgowy w Ostrołęce III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grażyna Załęska-Bartkowiak
Protokolant:	starszy sekretarz sądowy Emilia Kowalczyk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 lutego 2016 r. w O.

sprawy z odwołania T. F.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w P.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek odwołania T. F.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w P.

z dnia 20.10.2015r. **znak** (...)

orzeka:

oddala odwołanie.

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 20.10.2015r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. odmówił T. F. prawa do świadczenia przedemerytalnego.

T. F. złożył odwołanie od tej decyzji. Stwierdził, że pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę. Jednak jego zdaniem bardzo długi staż pracy uprawnia go do świadczenia przedemerytalnego.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. wniósł o oddalenie odwołania. Podniósł, że T. F. nie spełnił warunków do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, gdyż niespełniony został warunek dotyczący sposobu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. ZUS uznał bowiem, że nie nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

T. F. urodził się w dniu (...)

Od dnia 01.01.2009r. do dnia 31.12.2018r. zatrudniony był w Zakładzie (...) i Wędlin (...) Z. B. w O. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony na stanowisku kierowca-magazynier. Dnia 14.03.2015r. stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę z zachowaniem okresu wypowiedzenia na podstawie art.30§1 pkt 2 kp.

T. F. zgłosił się do Powiatowego Urzędu Pracy w O. i pobierał zasiłek dla bezrobotnych w okresie od dnia 17.03.2015r. przez wymagany 180-dniowy termin konieczny do przyznania świadczenia przedemerytalnego. T. F. nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji pracy i nadal jest zarejestrowany jako bezrobotna. ZUS ustalił, że T. F. do dnia rozwiązania stosunku pracy zgromadził 40 lat i 7 dni okresów składkowych i nieskładkowych. ZUS uznał jednak, że nie nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

W konsekwencji wydał zaskarżoną decyzję, w której odmówił przyznania T. F. prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z **art.2 ust. 1 pkt 5** ustawy z dnia 30.04.2004r. o **świadczeniach przedemerytalnych** (tekst jedn. Dz.U. z 2013r., poz.170 ze zm.) prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje mężczyźnie, który do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, w którym był zatrudniony przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 40 lat dla mężczyzn.

Art.2 ust.3 w/w ustawy zawiera dalsze warunki przyznania świadczenia, lecz są one w niniejszej sprawie bezsporne.

W niniejszej sprawie sporna była jedynie okoliczność, czy sposób rozwiązania umowy o pracę uprawnia T. F. do przyznania mu świadczenia przedemerytalnego. Ustawodawca wymaga bowiem, aby do dnia rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia.

Ustawową definicję „przyczyn dotyczących zakładu pracy” podaje **art.2 ust. 1 pkt 29** ustawy z dnia 20.04.2004r. o **promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy** (tekst jedn. Dz.U. z 2015, poz.149 ze zm.). Zgodnie z nim termin ten oznacza:

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 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 i 1662), w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników,

b) rozwiązanie stosunku 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 § 1¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Z treści świadectwa pracy, z dokumentów znajdujących się w aktach osobowych, a w szczególności z zeznań odwołującego wynika, że do rozwiązania stosunku pracy nie doszło z przyczyn wskazanych powyżej.

Pracodawca wypowiedział odwołującemu umowę o pracę i na jego miejsce przyjął innego pracownika. Z zeznań odwołującego wynika, że była to stała praktyka tego pracodawcy. Zawsze była duża rotacja pracowników w tym

zakładzie. Dzięki zatrudnieniu nowych pracowników, będących uprzednio pracownikami innych firm prowadzących podobną działalność, pracodawca zyskiwał nowych klientów.

Sąd dał wiarę zeznaniom odwołującego. Są one szczere i znajdują potwierdzenie w treści świadectwa pracy. Jednakże z zeznań tych oraz z dokumentów wynika, że do rozwiązania stosunku pracy nie doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia. W przypadku odwołującego nie doszło bowiem do rozwiązania stosunku pracy 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 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. Przyczyną taką nie było także ogłoszenie upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych.

Podkreślić należy, że nie każde rozwiązanie umowy o pracę z inicjatywy pracodawcy może być uznane za uprawniające do świadczenia przedemerytalnego. Chodzi tu o sytuację, gdy pracodawca z przyczyn niezależnych od siebie nie może dalej zatrudniać danego pracownika. Tymczasem w przedmiotowej sprawie pracodawca taką możliwość miał, ale z niej nie skorzystał, zwalniając odwołującego i przyjmując na jego miejsce inną osobę. Zdaniem Sądu polityka kadrowa i podejmowanie decyzji o zatrudnieniu lub niezatrudnieniu nowych pracowników należą do swobodnej decyzji pracodawcy. W ocenie Sądu w niniejszej sprawie wypowiedzenie odwołującemu umowy o pracę było efektem właśnie takiej polityki kadrowej, a nie było spowodowane przyczynami dotyczącymi zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia.

Tym samym odwołujący nie spełnia przesłanek do uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego. Podkreślić bowiem należy, że przyznanie prawa do tego świadczenia nie jest uznaniowe, co oznacza, że muszą być spełnione wszystkie wymagane przez ustawodawcę przesłanki, aby uzyskać prawo do tego świadczenia. Okoliczność, że odwołujący zgromadził staż pracy uprawniający go do tego świadczenia, nie jest wystarczającą podstawą do przyznania mu tego prawa, jeśli nie spełnił przesłanki dotyczącej sposobu rozwiązania stosunku pracy. Dlatego brak jest podstaw do przyznania mu prawa do tego świadczenia.

Z tych względów Sąd na podstawie **art.477¹⁴ § 1 k.p.c.** oddalił odwołanie.