

# UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 8 października 2015 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił M. M. prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że wnioskodawca nie spełnia warunku dotyczącego rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

/decyzja – k. 52 - 52 odwrót akt ZUS/

W dniu 29 października 2015 r. M. M. złożył odwołanie od powyższej decyzji, podnosząc, że stanowisko organu rentowego jest niezgodne ze zgromadzonym w toku postępowania materiałem dowodowym bowiem rozwiązanie z nim stosunku pracy nastąpiło przez zakład pracy z przyczyn organizacyjnych. Odwołujący wniósł o zmianę zaskarżonej decyzji i przyznanie mu prawa do świadczenia przedemerytalnego.

/odwołanie – k. 2-2 odwrót/

Odpowiadając na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie wywodząc jak w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

/odpowiedź na odwołanie - k. 12/

Na rozprawie w dniu 3 listopada 2016 r., bezpośrednio poprzedzającej wydanie wyroku, wnioskodawca poparł odwołanie natomiast pełnomocnik organu rentowego wniósł o jego oddalenie.

/stanowiska stron – e-protokół z rozprawy z 03.11.2016, czas nagrania 00:29:52 – 00:30:07 – płyta CD k. 43/

## **Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:**

M. M. urodził się w dniu (...).

/okoliczność bezsporna/

W okresie od 3 lutego 2014 roku do 14 lutego 2015 roku wnioskodawca był zatrudniony w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością zs. w Ł. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku: pracownik ochrony. Podstawą stosunku pracy wnioskodawcy w okresie ww. zatrudnienia była umowa o pracę na okres próbny od 3 lutego 2014 r. do 25 kwietnia 2014 r. i umowa o pracę na czas określony od 26 kwietnia 2014 r. do 30 czerwca 2015 r. Stosunek pracy z wnioskodawcą został rozwiązany za 14-dniowym wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

/świadcstwo pracy z 14.02.2015; umowa o pracę na okres próbny z 03.02.2014 r., umowa o pracę na czas określony z 26.04.2014 r. - akta osobowe wnioskodawcy – koperta k. 36/

Zakład Pracy (...) Sp. z o.o. zs. w Ł. świadczy usługi z zakresu ochrony osób i mienia.

/okoliczność bezsporna/

Na terenie Ł. spółka zatrudnia kilkuset pracowników, których bezpośrednimi przełożonymi jest trzech szefów ochrony. W przypadku zastrzeżeń do pracy zatrudnionych pracowników szef ochrony występuje do zarządu (...) Sp. z o.o. zs. w Ł. z notatką służbową. W przypadku, gdy zarząd zgadza się z treścią takiej notatki podejmowana jest decyzja o złożeniu pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Zdarzało się, że szef ochrony dokonywał zmiany obiektu, w którym dany pracownik świadczył pracę – przenosił do do pracy na terenie innego szpitala lub przychodni lekarskiej. Wiceprezesem zarządu (...) Sp. z o.o. w Ł. jest K. M..

/zeznania świadka K. M. – e-protokół z rozprawy z 03.11.2016, czas nagrania 00:09:10 – 00:21:43 – płyta CD k. 43/

W ramach zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. zs. w Ł. wnioskodawca wykonywał swoje obowiązki pracownicze jako pracownik ochrony na terenie Szpitala im. (...) w Ł. – głównie na portierni usytuowanej przy ul. (...). Bezpośrednim przełożonym wnioskodawcy był szef ochrony J. Z..

/zeznania świadka K. M. – e-protokół z rozprawy z 03.11.2016, czas nagrania 00:09:10 – 00:21:43 – płyta CD k. 43;  
zeznania wnioskodawcy – e-protokół z rozprawy z 03.11.2016, czas nagrania 00:01:31 – 00:06:34 oraz 00:24:41 – 00:29:51 – płyta CD k. 43/

W dniu 23 stycznia 2015 r. szef ochrony (...) Sp. z o.o. w Szpitalu im. (...) w Ł. – J. Z. sporządził notatkę służbową, w której opisał okoliczności świadczące jego zdaniem o niewłaściwym wykonywaniu przez wnioskodawcę powierzonych mu obowiązków pracowniczych, tj. wielokrotne wpuszczanie na teren szpitala pojazdów bez uprzedniego skontrolowania czy kierowca posiada zezwolenie na wjazd (przepustkę), niechętnie realizowanie zadań zleconych przez dowódców zmian oraz wulgarnie komentowanie decyzji szefa ochrony dotyczące pełnienia służby na innym posterunku.

/notatka służbowa z 23.01.2015 r. – akta osobowe wnioskodawcy – koperta k. 36/

Wnioskodawca przed rozprawą w dniu 3 listopada 2016 nie znał treści ww. notatki służbowej.

/zeznania wnioskodawcy – e-protokół z rozprawy z 03.11.2016, czas nagrania 00:21:43 – 00:22:20 – płyta CD k. 43/

Notatkę służbową z dnia 23 stycznia 2015 r. J. Z. przekazał wiceprezesowi zarządu (...) Sp. z o.o. K. M.. Wiceprezes zarządu (...) Sp. z o.o. opierał się na opinii J. Z. jako przełożonego pracowników ochrony, gdyż nie miał podstaw do jej podważania. Z dotychczasowej z nim współpracy wynikało, że nie napisałby notatki służbowej, gdyby naruszenie obowiązków przez pracownika miało charakter jednorazowy. Po zapoznaniu się z treścią notatki służbowej K. M. podpisał oświadczenie z dnia 28.01.2015 r. o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej z wnioskodawcą, z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Wnioskodawca potwierdził własnoręcznym podpisem otrzymanie ww. oświadczenia.

/zeznania świadka K. M. – e-protokół z rozprawy z 03.11.2016, czas nagrania 00:09:10 – 00:21:43 – płyta CD k. 43;  
rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z 28.01.2015 r. – k. 42 akt ZUS/

Wnioskodawca nie kwestionował wypowiedzenia przez pracodawcę zawartej z nim umowy o pracę. Nie interesował się przyczyną rozwiązania umowy o pracę, gdyż liczył, że po rozwiązaniu umowy przejdzie na świadczenie przedemerytalne.

/zeznania wnioskodawcy – e-protokół z rozprawy z 03.11.2016, czas nagrania 00:01:31 – 00:06:34 oraz 00:24:41 – 00:29:51 – płyta CD k. 43/

W dniu 7 września 2015 roku wnioskodawca złożył wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego.

/wniosek o świadczenie przedemerytalne – k. 1-3 akt ZUS/

W dniu złożenia wniosku o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego, tj. w dniu 7 września 2015 roku wnioskodawca był zarejestrowany – począwszy od dnia 25 lutego 2015 r. - jako bezrobotny w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ł.. W tym czasie wnioskodawca nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej bądź zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

/zaświadczenie PUP z 25.08.2015 r. – k. 47 akt ZUS/

Okres 180 dni pobierania przez wnioskodawcę zasiłku dla bezrobotnych upłynął w dniu 24 sierpnia 2015 r.

/karta wypłat świadczeń k. 48 akt ZUS/

Wnioskodawca posiada staż ubezpieczeniowy w wymiarze 37 lat, 8 miesięcy i 23 dni okresów składkowych oraz 3 miesiące i 20 dni okresów nieskładkowych.

/wyliczenia ZUS - k.51- 51 odwrót akt ZUS/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o załączone do akt sprawy akta rentowe ubezpieczonego oraz dokumenty przedłożone w toku postępowania, których żadna ze stron nie kwestionowała. Podstawą rekonstrukcji stanu faktycznego w przedmiotowej sprawie były również osobowe źródła dowodowe w postaci zeznań świadka: K. M. – wiceprezesa (...) Sp. z o.o. w Ł., a zatem osoby posiadających wiedzę odnośnie przyczyn rozwiązania z wnioskodawcą stosunku pracy oraz na podstawie zeznań wnioskodawcy. W ocenie Sądu zgromadzone dokumenty, zeznania wnioskodawcy oraz zeznania świadka nie budzą wątpliwości, co do ich wiarygodności bowiem korespondują ze sobą wzajemnie, a także znajdują potwierdzenie w załączonej dokumentacji osobowej. Stanowią tym samym wiarygodne źródło dowodowe.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Odwołanie jest niezasadne i podlega oddaleniu.

Zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity Dz. U. z 2013r., 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.

Zgodnie z art. 2 ust. 2 powołanej ustawy, 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 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Stosownie natomiast do treści art. 2 ust. 3 wymienionej ustawy 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.

Przesłanki wymienione w ust. 3 art. 2. osoba ubiegająca się o świadczenie przedemerytalne musi spełniać łącznie.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ilekroć w ustawie 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 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 § 1<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Powyższe rozróżnienie jest niezbędne, gdyż ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 roku, dotyczy jedynie pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników. A zatem ustawodawca chcąc odnieść przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, również do osób zwalnianych z tych przyczyn w mniejszych zakładach, wymienił jako podstawę prawną kodeks pracy.

Stosownie do brzmienia art. 30 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy (tekst jednolity Dz.U.2014.1502 z późn. zm.) umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron,
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta,
- 5) z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

Jak stanowi zaś § 4 w/w przepisu w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Z powyższych przepisów wynika, że prawo do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 5 powołanej ustawy przysługuje osobie, która spełniła łącznie wszystkie przesłanki prawne określone w art. 2 tej ustawy.

Ponadto należy wskazać, iż w myśl art. 73 ust. 5 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy 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 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. Natomiast zgodnie z art. 71 ust. 1 w/w ustawy prawo do zasiłku przysługuje bezrobotnemu za każdy dzień kalendarzowy po upływie 7 dni od dnia zarejestrowania się we właściwym powiatowym urzędzie pracy (...).

W niniejszej sprawie wnioskodawca domaga się przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, wskazując, że stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn organizacyjnych dotyczących zakładu pracy, w którym był zatrudniona powyżej 6 miesięcy oraz że legitymuje

się ponad 40 – letnim okresem uprawniającym do emerytury. Ponadto ubezpieczona podnosi, że spełnia przesłanki art. 2 ust. 3, a mianowicie nadal jest zarejestrowany jako bezrobotny, wniosek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych złożył po upływie 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, a także nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny propozycji zatrudnienia.

Zdaniem Sądu Okręgowego okoliczność spełnienia przez wnioskodawcę przesłanek do przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego należy rozpatrywać w kontekście zatrudnienia skarżącego w zakładzie pracy – (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł., które ustało przed zarejestrowaniem się przez wnioskodawcę w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ł. i uzyskaniem z tego tytułu prawa do zasiłku dla bezrobotnych.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, iż regulacja prawna ubezpieczenia społecznego cechuje się tym, że ma ona charakter regulacji ścisłej, na którą składają się normy bezwzględnie obowiązujące. Z określonymi elementami stanu faktycznego przepisy prawa wiążą powstanie określonych skutków prawnych, niezależnie od woli stron. Dotyczy to także przepisów ustawy o świadczeniu przedemerytalnym, które wymagają ścisłej interpretacji. Uzyskanie prawa do świadczenia przedemerytalnego przez osobę ubezpieczoną zostało uzależnione od określonych przesłanek, których realizacja musi nastąpić w porządku chronologicznym.

W niniejszej sprawie status osoby bezrobotnej wnioskodawca uzyskał w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z zakładem pracy – (...) Sp. z o.o. w Ł.. Jak wynika ze świadectwa pracy z dnia 14 lutego 2015 r. wnioskodawca był zatrudniony w okresie od 3 lutego 2014 roku do 14 lutego 2015 r., a stosunek pracy ustał na podstawie rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę z zachowaniem okresu wypowiedzenia – art. 30 § 1 pkt 2 k.p. Jak wynika natomiast z pisma pracodawcy datowanego na dzień 28 stycznia 2015 r. umowę o pracę rozwiązano z wnioskodawcą z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. W piśmie tym brak jest wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, jednak – uwzględniając fakt, że była to umowa o pracę na czas określony – w myśl art. 30 § 4 k.p. pracodawca nie miał takiego obowiązku. W związku z powyższym Sąd w toku postępowania przeprowadził postępowanie dowodowe mające na celu ustalenie rzeczywistej przyczyny rozwiązania przez pracodawcę zawartej z wnioskodawcą umowy o pracę oraz stwierdzenie czy przyczyna ta stanowi przyczynę dotyczącą zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia.

Zdaniem Sądu wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego w pełni uzasadniają jednak wniosek, że w okolicznościach faktycznych przedmiotowej – pomimo, iż oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę złożył pracodawca - rozwiązanie stosunku pracy z wnioskodawcą nie nastąpiło z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy. Wbrew twierdzeniom skarżącego przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę i w dalszej konsekwencji rozwiązania stosunku pracy nie były przyczyny organizacyjne. Nie doszło bowiem do ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych. Z zeznań świadka K. M. – wiceprezesa zarządu (...) Sp. z o.o. w Ł., jak również z dokumentu w postaci notatki służbowej sporządzonej w dniu 23 stycznia 2015 r. przez szefa ochrony (...) Sp. z o.o. w Szpitalu im. (...) w Ł. – J. Z. wynika natomiast jednoznacznie, że przyczyną złożenia skarżącemu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę było niewłaściwe wykonywanie przez niego powierzonych mu obowiązków pracowniczych, tj. wielokrotne wpuszczanie na teren szpitala pojazdów bez uprzedniego skontrolowania czy kierowca posiada zezwolenie na wjazd (przepustkę), niechętnie realizowanie zadań zleconych przez dowódców zmian oraz wulgarnie komentowanie decyzji szefa ochrony dotyczące pełnienia służby na innym posterunku. Z zeznań świadka K. M. wynika, że nie miał od podstaw aby kwestionować prawdziwość okoliczności opisanych w notatce służbowej J. Z., w związku z czym podpisał oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej z wnioskodawcą.

Z powyższego wynika zatem, że w przedmiotowym stanie faktycznym wnioskodawca nie wykazał spełnienia już pierwszej koniecznej przesłanki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, wymienionej w art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych, tj. rozwiązania stosunku pracy "z przyczyn dotyczących zakładu pracy". W tej sytuacji badanie spełnienia przez wnioskodawcę pozostałych przesłanek nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego uznać należy za bezprzedmiotowe.

Mając powyższe na uwadze Sąd na mocy art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. oddalił odwołanie jako niezasadne.

## ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć wnioskodawcy

projekt uzasadnienia sporządził: asystent sędziego Radosław Piotrowski