

Sygn. akt V U 464/21

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 czerwca 2021 r.

**Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

**Przewodniczący: SSO Ewa Nowakowska**

**Protokolant: st.sekr.sądowy Alina Kędzia**

**po rozpoznaniu w dniu 2 czerwca 2021 r. w Kaliszu**

**odwołania J. B.**

**od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.**

**z dnia 16 marca 2021 r. Nr (...)**

**w sprawie J. B.**

**przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.**

**o świadczenie przedemerytalne**

- 1. Zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. z dnia 16 marca 2021 r. znak (...) w ten sposób, że przyznaje J. B. świadczenie przedemerytalne od 19 lutego 2021r.**
- 2. Zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. na rzecz J. B. kwotę 180zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

SSO Ewa Nowakowska

**Sygn.akt. VU 464/21**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 16.03.2021r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych w O. odmówił J. B. prawa do świadczenia przedemerytalnego, gdyż nie udokumentowała ciągłości i kolejności zdarzeń o których mowa w art.2 ustawy z 30.04.2004r. o świadczeniach przedemerytalnych, okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie był bezpośrednio poprzedzony ustaniem stosunku pracy z dniem 27.06.2020r., bo po tej dacie, do 30.06.2020r. odwołująca się podlegała dobrowolnemu ubezpieczeniu z tytułu umowy zlecenia.

Odwołanie od tej decyzji wniosła do Sądu J. B. domagając się jej zmiany i przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego ponosząc, że do 30.06.2020r. świadczyła pracę w tych samych okolicznościach co przed wskazanym okresem, a zmiana pracodawcy i rodzaju umowy była związana z żądaniem ówczesnego pracodawcy i miała charakter czysto formalny.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania.

**Sąd ustalił i co następuje:**

J. B. urodziła się w dniu (...) Jest osobą niepełnosprawną w stopniu lekkim.

Odwołująca się przez większość swej aktywności zawodowej pracowała jako sprzątaczką w rozmaitych firmach, w tym w ostatnim czasie na podstawie umów o pracę zawieranych z (...) sp z o.o. z Ł. oraz umów zlecenia zawieranych z (...) sp.z o.o. w P..

W ostatnich latach umowy zlecenia zawierane były na następujące okresy: od 21.11.2017r. do 31.12.2017r. i od 1.07.2018r. na kolejne okresy bezpośrednio po sobie następujące, w sumie w ciągu od 1.07.2018r. do 31.12.2020r. (k 21-25 i 30 ar)

Co do stosunku pracy złożone są świadectwa nazywane świadectwami pracy tymczasowej:

- z dnia 11.09.2019r. za łączny okres od 01.03. 2018r. do 22.08.2019r. (w trzech kolejnych, bezpośrednio po sobie następujących okresach) ,

- z dnia 15.01.2020r. za okres od 23.08.2019r. do 31.12.2020r.

- z dnia 14.04.2020r. za okres od 01.01.2020r. do 31.03.2020r

oraz z dnia 09.07.2020r. za okres od 1.04.2020 do 27.06.2020r.

Co do trzech pierwszych świadectw wskazują one, że stosunek pracy ustał z upływem okresu na jaki zawarta była umowa, natomiast świadectwo z 09.07.2020r. wskazuje, że umowa została rozwiązana za wypowiedzeniem przez pracodawcę (art.30 par.1 pkt. KP.) (k 26-29)

Ostatni z w/w okresów dotyczył umowy o pracę z dnia 01.04.2020r. zawartej na czas określony do 31.12.2020r. (kopia umowy k 16)

Odwołująca się od kilkunastu lat sprzątała pomieszczenia biurowe w fabryce (...) w P.. Zlecenie z fabryką na utrzymanie czystości posiadała w istocie firma (...), która angażowała wykonawców poprzez różne podmioty. Co do odwołującej się zawsze osobą pośredniczącą przy zawieraniu umów i zarządzającą bieżącą pracą był D. M., który nadzorował pracę wszystkich sprzątaczek pracujących na tym obiekcie.

Odwołująca się jako osoba niepełnosprawna miała zawartą umowę o pracę przez agencję pracy tymczasowej ( (...) Sp. z o.o. z Ł..)

W przypadku wszystkich sprzątaczek pracujących na terenie (...) czynności wykonywane na podstawie umowy o pracę dotyczyły bieżącego sprzątania pomieszczeń biurowych, tzw. powierzchni płaskich, natomiast prace na podstawie umowy zlecenia dotyczyły nietypowych prac jak mycie okien, sprzątanie po malowaniu. Wprawdzie umowy zlecenia zawierane były na dłuższe okresy, ale realizowane były nie w każdym miesiącu. Co do bieżącego sprzątania każda osób z pracujących miała wyznaczony określony rewir do utrzymania czystości. Pracowały w godzinach popołudniowych od 14 zwykle do około 21, do zakończenia pracy w swoim rewirze. Poprawność wykonania pracy kontrolował D. M., który był również obecny w tym czasie w fabryce.

Firma (...) nie uzyskała kontraktu z (...) od lipca 2020r., dlatego z końcem czerwca 2020r. wypowiedziano pracę sprzątaczkom pracującym dotąd na tym obiekcie. Po utracie kontraktu na sprzątanie (...) sprzątaczką otrzymały wypowiedzenie z końcem czerwca 2020r. jednak odwołująca się kilka dni wcześniej, od 27. 06.2020r. czyli z końcem tygodnia, co jak jej wyjaśniono wynikało z zatrudnienia poprzez agencję pracy tymczasowej, bo jej umowa przewidywała tygodniowy okres wypowiedzenia.

Umowę zlecenia wypowiedziano jej ze skutkiem na 30.06.2020r.(k 19)

Po wypowiedzeniu umowy o pracę odwołująca się liczyła, że D. M. zaproponuje jej pracę w innym obiekcie i miała zamiar skorzystać z urlopu wypoczynkowego. Ponieważ jednak część osób przestała świadczyć pracę po otrzymaniu wypowiedzenia, nie było osoby mogącej przejąć rewir odwołującej się i D. M. skłonił ją do wykonywania pracy powołując się na związanie umowa zlecenia, która jeszcze obowiązywała do końca miesiąca. Przez pozostałe do końca czerwca dwa dni robocze, czyli poniedziałek i wtorek 29 i 30 czerwca odwołująca się wykonywała pracę jak poprzednio, czyli sprzątała przydzielony jej wcześniej rewir. Za pracę tę otrzymała wynagrodzenie jak z umowy zlecenia.

Dowód zeznania odwołującej się i świadka E. B. [00:07:46- 00:20.12. ] i zeznania odwołującej się [ 00:23:19- 00:30] nagrania rozprawy z 02.06.2021r.

Odwołująca się nie otrzymała propozycji pracy i w dniu 18.02.2021r. wystąpiła o świadczenie przedemerytalne powołując się na to, że z dniem 27.06.2020r. został z nią rozwiązany stosunek pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, a w zakładzie tym zatrudniona była ponad 6 miesięcy.

W Powiatowym Biurze Pracy w P. zarejestrowana była jako osoba bezrobotna od 14.07.2020r. (i zarejestrowana jest nadal), a do 10.01.2021r. minęło 180 dni pobierania przez nią zasiłku dla bezrobotnych.

Z zaświadczenia PUP wynika, że zasiłek ten pobierała przez okres ponad 6 miesięczny i nie odmówiła propozycji przyjęcia pracy. (k 35ar.)

Odwołująca się wykazała 37 lat 9 miesięcy o 22 dni okresów składkowych i nieskładkowych na 27.06.2020r.

Organ rentowy odmówił jej prawa do świadczenia przedemerytalnego zarzucając, że po rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy nie udokumentowała ciągłości i kolejności zdarzeń, o których mowa w art.2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

### ***Sąd zważył co następuje.***

Stosownie do treści art. 2 ustęp 1 pkt 2 ustawy z dnia 30.04.2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. Nr 120 poz. 1252) świadczenie przedemerytalne bez względu na wiek przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia, w którym zatrudniona była przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła 55 lat życia kobieta i 60 lat mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn.

Świadczenie przedemerytalne osobie tej przysługuje 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.

W ocenie Sądu, treść powyższych przepisów nie wskazuje, aby nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego zostało uzależnione od zarejestrowania się w urzędzie pracy w charakterze bezrobotnego bezpośrednio po utracie źródła utrzymania z przyczyn niezależnych od pracownika.

Sąd nie podziela stanowiska ZUS, że pozostawanie przez odwołującą się w ubezpieczeniu z tytułu zlecenia przez kilka jeszcze dni po rozwiązaniu stosunku pracy pozbawia ją prawa do świadczenia przedemerytalnego. Ukształtowane jest już orzecznictwo dotyczące osób, które po zwolnieniu z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy próbują jeszcze

samodzielnie zaistnieć na rynku pracy. Złożenie wniosku o zasiłek dla bezrobotnych dopiero gdy próby takie zakończą się niepowodzeniem i jest naturalnym zachowaniem dla osoby, która nie chce pozostać bierna. Patrz m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2013 r., sygn. III UZP 2/13 czy z dnia 05.04.2016r. sygn. II UK 165/15.

Jeśli więc dopuszczalny jest odstęp czasowy między rozwiązaniem stosunku pracy, a złożeniem wniosku o zasiłek dla bezrobotnych wynikający z podjęcia nowej aktywności, to tym bardziej dopuszczalna jest krótka różnica czasu wynikająca z kilkudniowego pozostawania w ubezpieczeniu z tytułu zlecenia.

Przepisy uzależniają nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego od łącznego spełnienia warunków w postaci:

- zatrudnienia przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy u pracodawcy, u którego doszło do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia,

-legitymowania się okresem uprawniającym do emerytury, który w wypadku kobiet wynosi lat 30,

-posiadania statusu bezrobotnego i pobierania z tego tytułu przez okres co najmniej 6 miesięcy zasiłku,

-braku odmowy 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 oraz

- złożenia wniosku 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.

Wszystkie te warunki odwołująca się spełniała, gdyż poza sporem jest, że w dniu rozwiązania stosunku pracy tj. 27.06.2020. legitymowała się stażem pracy wynoszącym ponad 30 lat.

Zgodnie z treścią art.7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, prawo do tego świadczenia ustala się na wniosek osoby zainteresowanej, od dnia następnego po dniu złożenia wniosku wraz z wymaganymi dokumentami.

Odwołująca się złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne uzupełniony właściwymi dokumentami w dniu 18.02.2021r.

W tej sytuacji Sąd ustalił, że ma ona prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 19.02.2021r.

Odwołanie jako zasadne podlegało więc uwzględnieniu i zgodnie z art. 477<sup>14</sup> § 2 kpc orzeczono jak w pkt.1wyroku.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 kpc w zw. z § 9 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804 ze zm.). Zgodnie z wyżej powołanym rozporządzeniem stawka minimalna radcy prawnego w sprawach o świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego i zaopatrzenia emerytalnego wynosi 180 zł.