

*Sygn. akt V U 242/15*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 października 2015 r.

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

w składzie :

Przewodniczący SSO Romuald Kompanowski

Protokolant Anna Werner-Dudek

po rozpoznaniu w dniu 2 października 2015 r. w Kaliszu

odwołania M. H.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 28 stycznia 2015 r. Nr (...)

w sprawie M. H.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o świadczenie przedemerytalne

**zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. z dnia 28 stycznia 2015 r. znak (...) w ten sposób, że przyznaje odwołującej M. H. prawo do świadczenia przedemerytalnego poczynając od dnia 26 sierpnia 2014 r.**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 28 stycznia 2015 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. odmówił M. H. prawa do świadczenia przedemerytalnego wskazując, iż ostatnie zatrudnienie wnioskodawcy nie ustało z w trybie rozwiązania z stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła M. H. wnosząc o zmianę przedmiotowej decyzji ZUS poprzez przyznanie jej prawa do świadczenia przedemerytalnego powołując się na rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy.

W odpowiedzi na odwołanie ZUS Oddział w O. wniósł o oddalenie odwołania

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Odwołująca M. H. urodziła się dnia (...) W okresie od dnia 24.01.2008 r. do dnia 31.01.2014 r. odwołująca była zatrudniona w firmie (...) s.c. w O. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku brakarza. Pracodawca w świadectwie pracy wydanym odwołującej po rozwiązaniu stosunku pracy wskazał na wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę z przyczyn pracodawcy podając jednocześnie podstawę prawną swej decyzji z kodeksu pracy ( art. 30 § 1 pkt 2 k.p. ). /bezsporne/

Przyczyną decyzji pracodawcy było przesunięcie organizacyjne polegające na powierzeniu pracy brakarza innym pracownikom na zasadzie kontroli międzyoperacyjnej. Po rozwiązaniu stosunku pracy z odwołującą, spółka nie zatrudniała w miejsce zwolnionej pracownicy nowej osoby.

dowód: pismo z dnia 5.05.2015 r.

Po rozwiązaniu stosunku pracy odwołująca była zarejestrowana w urzędzie pracy od dnia 4.02.2014 r. Odwołująca pobierała zasiłek dla bezrobotnych w okresie od dnia 12.02.2014 r. do dnia 19 sierpnia 2014 r. i nadal. W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych odwołująca nie odmówiła podjęcia zatrudnienia. Na dzień 31.01.2014 r. odwołująca legitymuje się ponad 35 – letnim okresem ubezpieczenia.

/bezsporne/

### **Sąd zważył, co następuje:**

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt. 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych 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.

Przez przyczynę dotyczącą zakładu pracy należy rozumieć zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt. 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U z 2004 r., Nr 99, poz. 1001 ze zm.):

- 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 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.), w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników,
- rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych,
- 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.

Odwołująca spełniła przesłankę zawartą w art. 2 ust. 1 pkt. 29b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U z 2004 r., Nr 99, poz. 1001 ze zm.), gdyż była zatrudniona w firmie (...) w O. w przez okres dłuższy niż 6 miesięcy, a stosunek pracy został z nią rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy w związku z likwidacją jej stanowiska pracy. Pracodawca bowiem zmniejszył liczbę zatrudnionych pracowników, wykonujących pracę brakarza. Zmniejszenie to nastąpiło w związku z reorganizacją procesu kontroli jakości polegającej na powierzeniu tych zadań pracownikom zatrudnionym przy produkcji. Nie ulega zatem najmniejszej wątpliwości, iż rozwiązanie stosunku pracy z odwołującą nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Ocenę tę wzmacnia brak zatrudniania nowego pracownika po odejściu odwołującego.

Brak jest również powodów aby negować prawo odwołującej do świadczenia przedemerytalnego w oparciu o przedstawioną przez organ rentowy argumentację o konieczności każdorazowo zwolnienia przez pracodawcę pracownika w trybie właściwym dla tzw. zwolnień z przyczyn dotyczących pracodawcy obejmujących większą liczbę pracowników. Ustawa z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, oprócz trybu tzw. zwolnień grupowych obejmujących liczby pracowników prezentowane przez ZUS, regulują także tryb zwolnień indywidualnych obejmujących mniejszą liczbę pracowników

niż te liczby odnoszące się do zwolnień grupowych. I w jednym i w drugim przypadku mamy rozwiązanie stosunku pracy zgodnie przepisami przywołanej ustawy z dnia 13.03.2003 r. o ile wyłączną przyczyną decyzji pracodawcy nie stanowią okoliczności leżące po stronie pracownika.

Zgodnie z art. 5 ust. 3 w/w ustawy świadczenie przedemerytalne 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:

- nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna;
- 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;
- złożyła 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.

Jak wynika z poczynionych na wstępie ustaleń, odwołująca w momencie złożenia wniosku była zarejestrowana jako bezrobotna, pobierała zasiłek przez okres ponad 6 miesięcy, nie odmówiła podjęcia zatrudnienia i złożyła wniosek w zakresie określonym przez przepis art. 5 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Zaskarżona decyzja podlegała zmianie jak w sentencji wyroku.

Zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych prawo do świadczenia przedemerytalnego ustala się na wniosek osoby zainteresowanej, od następnego dnia po dniu złożenia wniosku wraz z dokumentami, o których mowa w art. 7 ust. 3. Odwołujący złożył wniosek wraz z kompletem dokumentów, o którym mowa w art. 7 ust. 3 ustawy w dniu 13.05.2014 r., dlatego też Sąd przyznał świadczenie przedemerytalne od dnia 26 sierpnia 2014 r.