

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 28 lutego 2020 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T., po rozpatrzeniu wniosku z dnia 14 lutego 2020 roku, odmówił wnioskodawcy A. K. prawa do przeliczenia świadczenia (jest to oczywista pomyłka organu rentowego bowiem decyzja dotyczy prawa do świadczenia przedemerytalnego). Organ wskazał, iż wnioskodawca nie wykazał, iż przyczyna rozwiązania stosunku pracy były przyczyny dotyczące zakładu pracy oraz, iż okres zatrudnienia u ww pracodawcy wynosił 6 miesięcy (decyzja k. 23 akt ZUS).

Odwołanie od powyższej decyzji złożył wnioskodawca 20 marca 2020 roku i wniósł o jej zmianę i przyznanie mu prawa do świadczenia przedemerytalnego. Podkreślił, iż w jego ocenie spełnił wszystkie wymogi a decyzja jest dla niego niezrozumiała (odwołanie k. 3-4).

Decyzją z dnia 31 marca 2020 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T., po rozpatrzeniu wniosku z dnia 14 lutego 2020 roku, odmówił wnioskodawcy A. K. prawa do świadczenia przedemerytalnego. Organ wskazał, iż wnioskodawca nie wykazał, iż przyczyna rozwiązania stosunku pracy były przyczyny dotyczące zakładu pracy oraz, iż okres zatrudnienia u ww pracodawcy wynosił 6 miesięcy. Jednocześnie organ anulował poprzednią decyzję z 28 lutego 2020 roku. (decyzja k. 24 akt ZUS).

Odwołanie od powyższej decyzji złożył wnioskodawca 17 kwietnia 2020 roku i wniósł o jej zmianę i przyznanie mu prawa do świadczenia przedemerytalnego. Podkreślił, iż w jego ocenie spełnił wszystkie wymogi a decyzja jest dla niego niezrozumiała. Podał także dodatkowe okresy pobierania zasiłku lub stypendium, które w jego ocenie nie zostały uwzględnione w zaskarżonej decyzji (odwołanie k. 3 akt VIII U 989/20).

W odpowiedzi na odwołania organ rentowy wniósł o ich oddalenie wywodząc jak w uzasadnieniach decyzji. Dodatkowo organ rentowy wskazał, iż anulowano decyzję z dnia 28 lutego 2021 roku bowiem błędnie podano, iż dotyczy ona przeliczenia świadczenia (odpowiedzi na odwołania k. 5 i k.5 akt VIII U 989/20).

Na podstawie art. 219 kpc sprawy zostały połączone do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia (zarządzenie k.10 akt VIII U 989/20).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

A. K. urodził się w dniu (...). W dniu 14 lutego 2020 roku złożył wniosek o przyznanie mu prawa do świadczenia przedemerytalnego (wniosek k.1-2 akt ZUS)

Wnioskodawca był ostatnio zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. w okresie od 2 kwietnia 2019 roku do 30 czerwca 2019 roku (2 miesiące, 29dni) na stanowisku pomocnika tapicera (świadcstwo pracy k. 11 akt ZUS).

Od 5 listopada 2018 roku do 1 kwietnia 2019 roku i od 11 lipca 2019 roku wnioskodawca był zarejestrowany w PUP w S. jako bezrobotny. W dniu 11 lutego 2020 roku upłynął mu 180 okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych. W okresie pobierania zasiłku nie odmówił 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 (zaświadczenia z dnia 13 i 14 lutego 2020 roku k. 14 i 16 akt ZUS).

Wnioskodawca udowodnił 33 lata, 11 miesięcy, 7 dni okresów składkowych oraz 2 lata, 2 miesiące i 15 dni okresów nieskładkowych (łącznie 36 lat, 1 miesiąc i 22 dni) (okoliczność bezsporna).

Przy ustalaniu stanu faktycznego sąd oddalił wnioski dowodowe pełnomocnika wnioskodawcy: o dopuszczenie dokumentacji medycznej na okoliczność stanu zdrowia wnioskodawcy, świadectwa pracy na okoliczność pracy

wnioskodawcy w warunkach szczególnych oraz zeznań świadka R. O. na okoliczność przyczyn rozwiązania stosunku pracy z wnioskodawcą przez (...) spółkę z o.o. to jest likwidacji stanowiska pracy. Wnioski te okazały się być bowiem nieprzydatne do rozstrzygnięcia sporu. Zarówno stan zdrowia wnioskodawcy jak i jego praca w warunkach szczególnych pozostaje irrelevantna dla prawa do spornego świadczenia. Żaden z przepisów nie uzależnia przyznania świadczenia przedemerytalnego od stanu zdrowia czy też pracy w warunkach szczególnych.

Istotną okolicznością byłaby jedynie rzeczywista przyczyna rozwiązania ostatniego stosunku pracy. Ponieważ jednak wnioskodawca nie spełnił jeszcze jednej przesłanki wymaganej przez przepisy ustawy (co pozostawało niesporne między stronami), a łączne spełnienie wszystkich jest konieczne do przyznania tego prawa – badanie tej okoliczności było zbędne dla rozstrzygnięcia sporu.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwolania wnioskodawcy nie zasługują na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity Dz.U. z 2020 r. poz. 1725 t.j.), prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1409), zwanej dalej „ustawą o promocji zatrudnienia”, w którym była zatrudniona przez **okres nie krótszy niż 6 miesięcy**, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn.

Zgodnie z ust. 2 art. 2 przedmiotowej 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 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2020 r. poz. 53, 252, 568 i 1222), zwanej dalej „ustawą o emeryturach i rentach z FUS”.

Stosownie do treści art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, 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.

Osoba ubiegająca się o świadczenie przedemerytalne musi spełniać łącznie przesłanki wymienione w art. 2 ust. 1 i wymienione w art. 2 ust. 3. Brak spełnienia choćby jednej z nich skutkuje brakiem możliwości przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Podkreślić należy, iż wymóg przepracowania co najmniej 6 miesięcy jest warunkiem koniecznym w oparciu o wszystkie możliwe przypadki przewidziane w cytowanej ustawie ubiegania się o świadczenie przedemerytalne, w którym jednym z warunków jest pozostawanie w zatrudnieniu. Nie ma zatem możliwości, jak chciałby tego pełnomocnik wnioskodawcy, skrócenia tego okresu, niezależnie od tego jakie były przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Pamiętać przy tym należy, iż ustawa przyznaje prawo do świadczenia po spełnieniu łącznie m.in. warunków co najmniej 6 miesięcznego zatrudnienia i rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Zgodnie z art. 1 ustawy prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która:

1) do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 56 lat - kobieta oraz 61 lat - mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

2) do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1409), zwanej dalej "ustawą o promocji zatrudnienia", w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn, lub

3) do dnia ogłoszenia upadłości prowadziła nieprzerwanie i przez okres nie krótszy niż 24 miesiące pozarolniczą działalność, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 266, 321, 568, 695, 875 i 1291), zwanej dalej "ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych", i za ten okres opłaciła składki na ubezpieczenia społeczne oraz do dnia ogłoszenia upadłości ukończyła co najmniej 56 lat - kobieta i 61 lat - mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

4) zarejestrowała się we właściwym powiatowym urzędzie pracy w ciągu 30 dni od dnia ustania prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, pobieranej nieprzerwanie przez okres co najmniej 5 lat, i do dnia, w którym ustało prawo do renty, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna i osiągnęła okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

4a) zarejestrowała się we właściwym powiatowym urzędzie pracy w ciągu 60 dni od dnia ustania prawa do świadczenia pielęgnacyjnego lub specjalnego zasiłku opiekuńczego, o których mowa w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111), lub zasiłku dla opiekuna, o którym mowa w ustawie z dnia 4 kwietnia 2014 r. o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów (Dz. U. z 2020 r. poz. 1297), pobieranych nieprzerwanie przez okres co najmniej 365 dni, jeżeli utrata prawa do nich była spowodowana śmiercią osoby, nad którą opieka była sprawowana, i do dnia, w którym ustało prawo do świadczenia pielęgnacyjnego, specjalnego zasiłku opiekuńczego lub zasiłku dla opiekuna, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna i osiągnęła okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

5) 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, lub

6) do dnia 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego, z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiadała okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 34 lata dla kobiet i 39 lat dla mężczyzn.

Ustawodawca uznał zatem, iż wymóg 6 miesięcy zatrudnienia jest minimalny i niezbędny aby ubiegać się o prawo do świadczenia przedemerytalnego.

Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 lipca 2017 r. I UK 291/16, w którym stwierdził, iż „Wykładnia celowościowa przepisów ustawy z 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych prowadzi do wniosku, że prawo do świadczenia przedemerytalnego służy zapewnieniu wsparcia socjalnego osobom, które utraciły źródło utrzymania nie ze swojej winy i które ze względu na wiek nie są w stanie skutecznie konkurować na rynku pracy do dnia

nabycia uprawnień emerytalnych. Prawo do świadczenia przedemerytalnego powstaje bowiem ze względu ukończenie przez kobietę wieku 55 lat, wypracowanie przez nią okresu uprawniającego do emerytury, wynoszącego co najmniej 30 lat oraz utruty zatrudnienia trwającego przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy na skutek rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych (w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b tej ustawy). W sprawie o ustalenie prawa do tego świadczenia wymagane jest więc nie tylko stwierdzenie, że stanowisko pracy zostało zlikwidowane, ale konieczne jest również ustalenie przyczyny jego likwidacji oraz powiązania między rozwiązaniem stosunku pracy a zlikwidowaniem stanowiska pracy.”

Podobne stanowisko znajdujemy w uzasadnieniu do wyroku SN z 12.04.2017 r., II UK 141/16, OSNP 2018, nr 6, poz. 78. – w którym stwierdzono, że „Celem ustawodawcy było zapewnienie możliwości uzyskania świadczenia przedemerytalnego osobie z bardzo długim stażem przy jednoczesnym rozwiązaniu z nią stosunku pracy „z winy pracodawcy”. Wymóg zatrudnienia u niego przez okres 6 miesięcy ma zagwarantować, iż nie doszło do zatrudnienia jedynie w celu tzw. dopracowania do wymaganego stażu.”

W przypadku wnioskodawcy niesporne było, iż okres zatrudnienia u ostatniego pracodawcy był krótszy niż 6 miesięcy.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołania.

W punkcie 2 sentencji wyroku Sąd orzekł o kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej wnioskodawcy przez pełnomocnika z urzędu. Sąd uwzględniając nakład pracy pełnomocnika z urzędu orzekł na podstawie § 15 ust. 2 w zw. z § 4 ust. 2 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 68) podwyższając należne koszty o podatek VAT.

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi wnioskodawcy.

10 V 2021 roku.