

Sygn. akt VII U 852/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 października 2018 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Małgorzata Jarząbek

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 1 października 2018 r. w Warszawie

sprawy A. D.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek odwołania A. D.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych(...) Oddział w W.

z dnia 21 maja 2018 roku, znak: SP (...)

- oddala odwołanie.

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. decyzją z dnia 21 maja 2018 roku, znak: SP (...) odmówił wnioskodawczyni A. D. prawa do świadczenia przedemerytalnego określonego w art. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2013 r., poz. 170), albowiem ostatni stosunek pracy przypadający przed dniem zarejestrowania w Powiatowym Urzędzie Pracy nie był stosunkiem pracy, zawartym za podstawie umowy o pracę oraz nie został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Ostatnim zatrudnieniem było zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia. (decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych(...) Oddział w W. z dnia 21 maja 2018 roku, k. 213 akt rentowych)

A. D. złożyła odwołanie od powyższej decyzji wnosząc o jej zmianę i przyznanie prawa do wnioskowanego świadczenia. Zaskarżonej decyzji odwołująca zarzuciła:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności art. 2 ust. 1 pkt. 1 oraz ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych z dnia 30 kwietnia 2004 r., poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie;
2. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 80 k.p.a. polegające na dokonaniu dowolnej oceny dowodów poprzez wydanie zaskarżonej decyzji bez podstawy prawnej, bowiem przesłanki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego nie stanowi okoliczność likwidacji zakładu pracy, czy też wszczęcia procesu likwidacji w dniu rozwiązania umowy o pracę.

W uzasadnieniu odwołania od decyzji ubezpieczona podniosła, że zarówno trzeci z jej stosunków pracy w okresie od 11 września 1989 roku do 30 listopada 2011 roku w (...) Sp. z o. o. z siedzibą w W., jak i piąty w okresie od 9 czerwca 2014 roku do 22 listopada 2014 roku w Hotel (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. zostały zakończone z przyczyn leżących po stronie

pracodawcy i były wykonywane na podstawie umowy o pracę. W ocenie odwołującej wykonywanie pracy na podstawie umowy zlecenia po ustaniu zatrudnienia z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, a przed datą zarejestrowania w urzędzie pracy nie pozbawia osoby zainteresowanej możliwości ubiegania się o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego (teza wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie III AUa 693/15, za wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2013 roku, III UZP 2/13). W spółce (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. wnioskodawczyni nie pracowała do końca umowy zlecenia, ponieważ otrzymała wypowiedzenie z przyczyn dotyczących zakładu pracy tj. wygaśnięcie kontraktu. Po ustaniu tego zatrudnienia zarejestrowała się w Powiatowym Urzędzie Pracy, jako bezrobotna. Na polecenie Urzędu Pracy w okresie od 4 maja 2017 roku do 31 sierpnia 2017 roku pracowała w spółce (...) S.A. Zakład Usługowy, następnie przez 180 dni pobierała zasiłek dla bezrobotnych i nie odmówiła żadnej ofercie pracy. Zaznaczyła, że posiada odpowiedni staż ubezpieczeniowy oraz jest w „wieku chronionym” i nie ma szans na kontynuowanie aktywności zawodowej. (odwołanie, k. 3 – 6 a.s.)

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 27 czerwca 2018 roku **Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.** wniósł o jego oddalenie, podtrzymując argumentację zawartą w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji. Uzasadniając swe stanowisko, organ rentowy jeszcze raz podkreślił, że zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt. 2 i ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2017 r., poz. 2148) 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 2017 r. poz. 1065 z późn. zm.), 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; 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, 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 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, 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 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 ustало 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 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 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. Wskazał przy tym, że świadczenie przedemerytalne przysługuje ww. osobie po upływie co najmniej 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, jeżeli osoba ta nadal jest zarejestrowana, jako bezrobotna, a w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej i 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. Organ rentowy wyjaśnił, że jak wynika z akt rentowych ostatnim zatrudnieniem wnioskodawczyni było zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia zawartej na czas określony tj. od dnia 4 maja 2017 roku do 31 sierpnia 2017 roku z Zakładami Usługowymi (...) S.A. (odpowiedź na odwołanie, k. 17 – 18 a.s.)

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Ubezpieczona A. D., urodzona w dniu (...), wiek 55 lat ukończyła z dniem 5 kwietnia 2016 roku.

W okresie od dnia 11 września 1989 roku do 30 września 2011 roku była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. jako starsza pokojowa, rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracowników. Następnie od 28 października 2013 roku do 8 czerwca 2014 roku była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. jako pokojowa do 24 stycznia 2014 roku na podstawie umowy zlecenia, a do 8 czerwca 2014 roku na podstawie umowy o pracę, umowa uległa rozwiązaniu na mocy porozumienia stron art. 30 § 1 pkt 1 k.p. W okresie od 9 czerwca 2014 roku do 22 listopada 2014 roku była zatrudniona jako pokojowa na podstawie umowy o pracę, która uległa rozwiązaniu za wypowiedzeniem ze strony pracodawcy art. 30 § 1 pkt 2 k.p.

Następnie odwołująca pracowała na podstawie umów zlecenia w okresach:

- od 1 lutego 2016 roku do 31 sierpnia 2016 roku w (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.;

- od 6 września 2016 roku do 30 września 2016 roku w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K.;

- od 1 września 2016 roku do 30 września 2016 roku w (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.;

- od 1 października 2016 roku do 31 października 2016 roku w C. (...) M. R.;

- od 22 października 2016 roku do 15 marca 2017 roku w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K., umowa była zawarta na okres do 31 grudnia 2017 roku i uległa rozwiązaniu w dniu 15 marca 2017 roku przez zleceniodawcę z uwagi na zakończenie kontraktu z klientem zleceniodawcy;

- od 4 maja 2017 roku do 31 sierpnia 2017 roku w Zakładach Usługowych (...) S.A. z siedzibą w S., umowa zlecenie obowiązywała do dnia 31 sierpnia 2017 roku i nie została przedłużona.

(świadczenie pracy, k. 15; zaświadczenie o współpracy, k. 21; świadectwo pracy, k. 23; świadectwo pracy, k. 25; zaświadczenie, k. 27; zaświadczenie o wynagrodzeniu, k. 29; zaświadczenie o wynagrodzeniu, k. 31; umowy zlecenia (...); umowa o dzieło, k. 43 – 45; umowa zlecenie, k. 49 – 53; umowa zlecenie, k. 87 – 91; umowa zlecenie, k. 95 – 101; rozwiązanie umowy zlecenia, k. 103; umowa zlecenie, k. 105 - akta rentowe)

A. D. od dnia 4 września 2017 roku jest zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w L. jako bezrobotna. (zaświadczenie, k. 121 akta rentowe)

W dniu 5 marca 2018 r. ubezpieczona złożyła w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych wniosek o przyznanie na jej rzecz prawa do świadczenia przedemerytalnego. Do powyższego wniosku odwołująca załączyła informację dotyczącą okresów składkowych i nieskładkowych wraz z dokumentacją potwierdzającą te okresy. W wyniku rozpoznania tego wniosku organ rentowy decyzją z dnia 21 maja 2018 roku odmówił wnioskodawczyni prawa do świadczenia przedemerytalnego wskazując w uzasadnieniu, że ostatni stosunek pracy przypadający przed dniem zarejestrowania w Powiatowym Urzędzie Pracy nie był stosunkiem pracy, zawartym na podstawie umowy o pracę oraz nie został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Ostatnim zatrudnieniem A. D. było zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia. (wniosek z dnia 5 marca 2018 roku, k. 1 akt rentowych; decyzja z dnia 21 maja 2018 roku, k. 213 akt rentowych)

Od niekorzystnej dla siebie decyzji organu rentowego ubezpieczona złożyła odwołanie do tut. Sądu inicjując tym samym niniejsze postępowanie (odwołanie z dnia 27 czerwca 2018 roku, k. 3 – 6 a.s.)

Postanowieniem z dnia 1 października 2018 roku Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie dopuścił dowód z dokumentów zgromadzonych w aktach rentowych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych(...)Oddział w W., dołączonych do akt niniejszej sprawy, a dotyczących A. D.. (postanowienie z dnia 1 października 2018 roku, k. 37 a.s.)

Powyższy stan faktyczny, Sąd Okręgowy ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zawartych w aktach sprawy oraz aktach rentowych odwołującej. Zdaniem Sądu, powołane wyżej dokumenty, w zakresie w jakim Sąd oparł na nich swoje ustalenia są wiarygodne, wzajemnie się uzupełniają i tworzą spójny stan faktyczny. Nie były one przez strony kwestionowane w zakresie ich autentyczności i zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy, a zatem okoliczności wynikające z treści tych dokumentów należało uznać za bezsporne i mające wysoki walor dowodowy. W tym stanie rzeczy, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy stanowił wystarczającą podstawę do wydania orzeczenia kończącego postępowanie.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie A. D. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 21 maja 2018 roku, znak: SP (...) jest niezasadne i jako takie podlega oddaleniu.

Zgodnie z art. 1481 § 1 k.p.c. sąd może rozpoznać sprawę na posiedzeniu niejawnym, gdy pozwany uznał powództwo lub gdy po złożeniu przez strony pism procesowych i dokumentów, w tym również po wniesieniu zarzutów lub sprzeciwu od nakazu zapłaty albo sprzeciwu od wyroku zaocznego, sąd uzna - mając na względzie całokształt przytoczonych twierdzeń i zgłoszonych wniosków dowodowych - że przeprowadzenie rozprawy nie jest konieczne. Zdaniem Sądu w przedmiotowej sprawie wystąpiły przesłanki określone w art. 1481 § 1 k.p.c., uzasadniające wydanie wyroku na posiedzeniu niejawnym, ponieważ po złożeniu przez strony pism procesowych i dokumentów, a także po przeprowadzeniu dowodu z opinii biegłych przeprowadzenie rozprawy nie było konieczne. W szczególności, żadna ze stron nie wniosła o przeprowadzenie rozprawy.

W niniejszej sprawie spór pomiędzy stronami postępowania koncentrował się wokół kwestii spełnienia przez odwołującą przesłanek uprawniających do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jedn. Dz. U. z 2013r. poz.170). Określa ona m.in. zasady ustalania prawa do świadczeń przedemerytalnych przyznawanych przez ZUS, tryb postępowania w sprawie przyznania tych świadczeń oraz ich wypłatę.

Art. 2 ust. 1 wskazanej ustawy, w sześciu punktach, zawiera enumeratywne wyliczenie kategorii osób, którym przysługuje prawo do świadczenia przedemerytalnego. Wskazuje on, że prawo to 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, 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, 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

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.

Jednocześnie w myśl art. 2 ust. 1 pkt. 29 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, za przyczyny dotyczące zakładu pracy przyjmuje się:

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, 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 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Ponadto zgodnie z art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie, która spełnia szczególne warunki wymagane do przyznania tego świadczenia, jeżeli:

1. przez okres co najmniej 6 miesięcy pobierała zasiłek dla bezrobotnych i 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 pierwszej kolejności wskazać należy, że świadczenie przedemerytalne skierowane jest do ubezpieczonych, którzy już nie są zatrudnieni i stanowi pomost między okresem zatrudnienia a uzyskaniem emerytury. Innymi słowy jest elementem zabezpieczenia społecznego do czasu nabycia prawa do emerytury w stosunku do ubezpieczonych, którzy spełniają warunki ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2008 r., I PK 11/08).

Tak więc świadczenie przedemerytalne jest świadczeniem o charakterze wyjątkowym, przysługującym ubezpieczonym o długim stażu ubezpieczeniowym, którzy z przyczyn od siebie niezależnych utracili źródło dochodu, a ze względu na wiek nie mogą jeszcze uzyskać prawa do emerytury. Z tego względu warunki do przyznania ww. świadczenia

powinny być interpretowane ściśle, a dla uzyskania prawa do świadczenia konieczne jest łączne spełnienie wszystkich warunków wymienionych w ustawie.

W realiach rozpoznawanej sprawy bezspornym jest, że odwołująca nie prowadziła pozarolniczej działalności gospodarczej, jak również nie była uprawniona do renty z tytułu niezdolności do pracy, a zatem w jej przypadku uprawnienie do świadczenia przedemerytalnego mogło być rozpatrywane wyłącznie w świetle pkt 1, 2, 5 i 6 powołanego ust. 1 art. 2 ustawy.

Sąd ustalił, że A. D. nie spełnia przesłanek do przyznania na jej rzecz prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 wyżej cytowanej ustawy, albowiem niesporne jest, że ostatnim zatrudnieniem wnioskodawczyni było zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia zawartej na czas określony tj. od dnia 4 maja 2017 roku do 31 sierpnia 2017 roku z Zakładami Usługowymi (...) S.A. z siedzibą w S., bowiem nie miało miejsca rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Umowa zlecenie zawarta pomiędzy A. D., a Zakładami Usługowymi (...) S.A. z siedzibą w S., wygasła na skutek upływu terminu, do którego została zawarta tj. 31 sierpnia 2017 roku.

Pierwsza grupa przesłanek koniecznych do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego (oznaczona w treści art. 2 ust. 1 ustawy z 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych) sprowadza się do sytuacji oznaczającej utratę zatrudnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Druga grupa przesłanek łączy się ze statusem osoby bezrobotnej (art. 2 ust. 3 cyt. ustawy), przy czym dla uzyskania prawa do tego świadczenia obligatoryjne jest spełnienie przesłanek z obu grup - art. 2 ust. 3 zd. 1 cyt. ustawy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 20 lipca 2016 r. III AUa 2119/15). Powołać się w tym miejscu należy także na utrwalone stanowisko judykatury, zgodnie z którym świadczenie przedemerytalne jest świadczeniem o charakterze wyjątkowym, przysługującym ubezpieczonym o długim stażu ubezpieczeniowym, którzy z przyczyn od siebie niezależnych utracili źródło dochodu, a ze względu na wiek nie mogą jeszcze uzyskać prawa do emerytury. Zatem przesłanki do przyznania świadczenia winny być interpretowane ściśle, a dla uzyskania prawa do świadczenia konieczne jest łączne spełnienie wszystkich warunków wymienionych w ustawie z 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (por. np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 1 czerwca 2015 r., III AUa 286/14).

Mając na względzie powyższe pomimo, spełnienia przez A. D. przesłanek związanych ze statusem osoby bezrobotnej (art. 2 ust. 3 cyt. ustawy), to niewątpliwie nie spełniła tych z drugiej grupy przesłanek koniecznych do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego (oznaczona w treści art. 2 ust. 1 ustawy z 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych).

Środkiem dowodowym stwierdzającym okresy zatrudnienia zgodnie z treścią § 22 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 października 2011 r. w sprawie postępowania o świadczenie emerytalno – rentowe (Dz. U. Nr 237, poz. 1412) jest świadectwo pracy, zaświadczenie płatnika składek lub innego właściwego organu, wydane na podstawie posiadanych dokumentów lub inny dokument, w tym w szczególności legitymacja ubezpieczeniowa, a także legitymacja służbowa, legitymacja związku zawodowego, umowa o pracę, wpis w dowodzie osobistym oraz pisma kierowane przez pracodawcę do pracownika w czasie trwania zatrudnienia. Przepisy regulujące postępowanie o świadczenia emerytalno-rentowe przed organem rentowym nie mają zastosowania w postępowaniu sądowym, które regulowane jest przepisami Kodeksu postępowania cywilnego, a ewentualne ograniczenia dowodowe mogą wynikać jedynie z przepisów tego Kodeksu. Oznacza to, że fakty, od których uzależnione jest prawo do emerytury oraz wysokość tego świadczenia, mogą być wykazywane wszelkimi środkami dowodowymi przewidzianymi w Kodeksie postępowania cywilnego, a pracownik albo ubezpieczony ubiegający się o świadczenia z ubezpieczenia społecznego może w postępowaniu przed sądem pracy i ubezpieczeń społecznych wszelkimi dowodami (w tym dowodami osobowymi) wykazywać okoliczności, od których zależą jego uprawnienia z tytułu ubezpieczenia – niezależnie od tego, czy dokumenty potwierdzające jego uprawnienia się zachowały, czy też istnieją dokumenty, z których wynika co innego. Zgodnie zaś z art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania i na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału w konkretnej sprawie. Ubezpieczona w żaden sposób nie udowodniła, aby umowa zawarta z Zakładem Usługowym (...) S.A. z siedzibą w S. nastąpiła w inny sposób niż z upływem okresu na jaki została zawarta. Sąd Okręgowy zważył, że w postępowaniu ubezpieczeniowym fakt

zatrudnienia i podlegania ubezpieczeniom może być udowodniony także zeznaniami świadków, ale w niniejszym przypadku to nie nastąpiło, albowiem ubezpieczona nie zawnioskowała o przeprowadzenie tego rodzaju dowodu. Ubezpieczona, odnosząc się do okoliczności ustania jej zatrudnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy wskazała wyłącznie, że w spółce (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K., umowa była zawarta na okres do 31 grudnia 2017 roku, natomiast uległa rozwiązaniu w dniu 15 marca 2017 roku przez zleceniodawcę z uwagi na zakończenie kontraktu z klientem zleceniodawcy, a więc z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Natomiast z informacji o okresach składowych i nieskładkowych, a także z dokumentacji znajdującej się w aktach organu rentowego złożonej przez wnioskodawczynię tj. umowy zlecenia, zaświadczenia o wynagrodzeniu, wynika jednoznacznie, że ostatnim zatrudnieniem A. D., było zatrudnienie na podstawie umowy zlecenie zawartej na czas określony do dnia 31 sierpnia 2017 roku z Zakładem Usługowym (...) S.A. z siedzibą w S..

W niniejszej sprawie, organ rentowy prawidłowo odmówił wnioskodawczyni prawa do świadczenia przedemerytalnego z uwagi na niespełnienie przez nią warunku rozwiązania stosunku pracy z przyczyny dotyczące zakładu pracy w myśl art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ubezpieczona nie udowodniła, aby rozwiązanie umowy zlecenia z Zakładem Usługowym (...) S.A. z siedzibą w S. nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, co jednocześnie wyklucza możliwość przyznania A. D. prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Prawo do świadczeń z ubezpieczeń społecznych jest ustalane jedynie w sytuacji spełnienia wszystkich ustawowych przesłanek, zaś wobec braku spełnienia choćby jednej z takich przesłanek, prawo do świadczenia nie powstaje.

Reasumując, ubezpieczona nie wykazała, aby doszło do rozwiązania z nią stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w myśl art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wobec czego Sąd na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie A. D., o czym orzekł w sentencji wyroku.

Zarządzenie: (...)