

Sygn. akt: III U 115/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 kwietnia 2015 r.

Sąd Okręgowy w Ostrołęce III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grażyna Załęska-Bartkowiak
Protokolant:	starszy sekretarz sądowy Beata Ossowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 kwietnia 2015 r. w O.

sprawy z odwołania G. W.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w P.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek odwołania G. W.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w P.

z dnia 28.01.2015r. **znak** (...)

orzeka:

oddala odwołanie.

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 28.01.2015r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. odmówił G. W. prawa do świadczenia przedemerytalnego.

G. W. złożyła odwołanie od tej decyzji. Stwierdziła, że zmuszona była przeprowadzić się z W. i dlatego jedynie rozwiązała stosunek pracy, gdyż miała zbyt dużą odległość od aktualnego miejsca zamieszkania.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. wniósł o oddalenie odwołania. Podniósł, że G. W. nie spełniła warunków do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, gdyż niespełniony został warunek dotyczący sposobu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. ZUS uznał bowiem, że nie nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

G. W. urodziła się w dniu (...)

Od dnia 10.09.2007r. do dnia 31.01.2014r. zatrudniona była w (...) Ś. w W. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku sprzedawcy. Dnia 31.01.2014r. stosunek pracy został rozwiązany na wniosek G. W..

G. W. zgłosiła się do Powiatowego Urzędu Pracy w O. i pobierała zasiłek dla bezrobotnych w okresie od dnia 06.05.2014r. przez wymagany 180-dniowy termin konieczny do przyznania świadczenia przedemerytalnego. G. W. nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji pracy i nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna (k.23 akt ZUS). ZUS ustalił, że G. W. do dnia rozwiązania stosunku pracy zgromadziła 37 lat, 9 miesięcy i 9 dni okresów składkowych i nieskładkowych. ZUS uznał jednak, że nie nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

W konsekwencji wydał zaskarżoną decyzję, w której odmówił przyznania G. W. prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z **art.2 ust. 1 pkt 2** ustawy z dnia 30.04.2004r. o **świadczeniach przedemerytalnych** (tekst jedn. Dz.U. z 2013r., poz.170 ze zm.) prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje kobiecie, 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, ukończyła co najmniej 55 lat i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat.

Art.2 ust.3 w/w ustawy zawiera dalsze warunki przyznania świadczenia, lecz są one w niniejszej sprawie bezsporne.

W niniejszej sprawie sporna była jedynie okoliczność, czy sposób rozwiązania umowy o pracę uprawnia G. W. do przyznania jej świadczenia przedemerytalnego.

Ustawową definicję „przyczyn dotyczących zakładu pracy” podaje natomiast **art.2 ust. 1 pkt 29** ustawy z dnia 20.04.2004r. o **promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy** (tekst jedn. **Dz.U. z 2015, poz.149 ze zm.**). Zgodnie z nim termin ten oznacza:

a)rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn nietyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących 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 § 1¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Z dokumentów znajdujących się w aktach osobowych, z treści złożonego do ZUS świadectwa pracy oraz z zeznań odwołującej złożonych w charakterze strony wynika, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z inicjatywy G. W..

G. W. w podaniu z dnia 21.10.2013r. zwróciła się do pracodawcy o rozwiązanie stosunku pracy z powodu zmiany miejsca zamieszkania. Pracodawca wyraził na powyższe zgodę i rozwiązał z odwołującą umowę o pracę po okresie wypowiedzenia tj. z dniem 31.01.2014r. (k.22-23 a.o.). Taką też przyczynę rozwiązania stosunku pracy wpisano do świadectwa pracy (k.24 a.o.). Z zeznań G. W. wynika dodatkowo, że eksmitowano ją z zajmowanego przez nią

dotychczas mieszkania i nie przyznano jej lokalu socjalnego. Odwołująca złożyła na tę okoliczność kserokopię wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieście w Warszawie z dnia 12.03.2013r. w sprawie sygn. akt VI 2096/12 (k.4). Z zeznań odwołującej wynika, że wobec powyższego zmuszona była wyprowadzić się z W. i zamieszkać w P. P., skąd ze względów komunikacyjnych nie miała możliwości dotrzeć do pracy. To spowodowało, że złożyła wniosek o rozwiązanie z nią stosunku pracy. Z jej zeznań wynika ponadto, że pracodawca nadal istnieje.

Sąd dał wiarę zeznaniom odwołującej. Są one szczerze i znajdują potwierdzenie w dokumentach znajdujących się w aktach osobowych oraz w treści wyroku Sądu Rejonowego w sprawie sygn. akt VI 2096/12. Jednakże z zeznań tych oraz z dokumentów wynika, że do rozwiązania stosunku pracy nie doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Tym samym odwołująca nie spełnia przesłanek do uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego. Podkreślić bowiem należy, że przyznanie prawa do tego świadczenia nie jest uznaniowe, co oznacza, że ani trudna sytuacja życiowa lub materialna nie mogą uzasadniać przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego, o ile nie są spełnione przesłanki, o których mowa w **art.2 ust. 1 pkt 2** ustawy z dnia 30.04.2004r. o świadczeniach przedemerytalnych. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że G. W. nie spełnia przesłanki dotyczącej sposobu rozwiązania stosunku pracy. Dlatego brak jest podstaw do przyznania jej prawa do tego świadczenia.

Z tych względów Sąd na podstawie **art.477¹⁴ § 1 k.p.c.** oddalił odwołanie.