

Sygn. akt III AUa 539/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 listopada 2012 r.

Sąd Apelacyjny w Krakowie III Wydział Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Feliksa Wilk
Sędziowie:	SSA Jadwiga Radzikowska (spr.) SSA Marta Fidzińska - Juszcak
Protokolant:	st.sekr.sądowy Mariola Pater

po rozpoznaniu w dniu 20 listopada 2012 r. w Krakowie

sprawy z wniosku **G. R.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w C.**

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji wnioskodawczynie G. R.

od wyroku Sądu Okręgowego w Krakowie Wydziału VIII Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 19 stycznia 2012 r. sygn. akt VIII U 1765/11

o d d a l a apelację.

Sygn. akt III AUa 539/12

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 19 stycznia 2012 r. Sąd Okręgowy w Krakowie VIII Wydział Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie G. R. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. z dnia 29 sierpnia 2011 r., którą odmówiono wnioskodawczynie prawa do świadczenia przedemerytalnego, albowiem stosunek pracy nie został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Sąd Okręgowy ustalił, że wnioskodawczynie G. R. skończyła 54 lata. Posiada 37 lat 1 miesiąc i 23 dni okresów składkowych i nieskładkowych. Ostatnim jej zatrudnieniem było (...)U. G. w O.. Zatrudnienie w nim ustało z dniem 31 grudnia 2010r. Rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie art. 30§ 1 pkt. 4 kodeksu pracy. Skarżąca pozostawała na zasiłku dla bezrobotnych do dnia 31 lipca 2011r. Nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. W dniu 2 sierpnia 2011 r. wnioskodawczynie

złożyła wniosek o przyznanie jej świadczenia przedemerytalnego. Zaskarżoną decyzją organ rentowy odmówił prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W tak ustalonym stanie faktycznym sprawy, Sąd Okręgowy przyjął, iż odwołanie wnioskodawczynie nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd Okręgowy podkreślił, iż w świetle art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. Nr 120, poz.1252) wnioskodawczynie nie spełniła wszystkich niezbędnych przesłanek, warunkujących nabycie przez nią prawa do świadczenia przedemerytalnego, albowiem łączący ją z dotychczasowym pracodawcą stosunek pracy nie został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy lecz stosunek pracy został rozwiązany na mocy art. 30 § 1 pkt.4 kodeksu pracy tj. z wpływem czasu na jaki umowa o pracę była zawarta.

Mając powyższe na względzie Sąd pierwszej instancji oddalił odwołanie wnioskodawczynie na zasadzie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.

Apelację od wyroku wywiodła wnioskodawczynie G. R.,

zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu, że jest krzywdzący bowiem spełnia 4 przesłanki z 5 uprawniających do przyznania świadczenia przedemerytalnego. Jest obecnie osobą bezrobotną, bez środków do życia, pomimo, że legitymuje się ponad 37 letnim stażem pracy. W okresie od 1 sierpnia 1987r. do 31 sierpnia 2007r. była zatrudniona w Miejskim Przedszkolu Nr (...) w O.. W 2007r.przedszkole przekształciło się w Przedszkole Niepubliczne (...). W przedszkolu tym była zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony. Nie przedłużenie umowy o pracę spowodowało, że stała się osobą bezrobotną, bez prawa do zasiłku i źródeł utrzymania. W oparciu o tak sformułowane zarzuty wnioskodawczynie wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie odwołania od decyzji ZUS.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.

Apelacja jest bezzasadna.

Sąd Okręgowy poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne i w oparciu o nie wydał trafne rozstrzygnięcie. Sąd Apelacyjny w pełni podziela stanowisko Sądu I instancji przedstawione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że w świetle ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. Nr 120, poz. 1252 ze zm.) brak jest podstaw do przyznania wnioskodawczynie G. R. prawa do świadczenia przedemerytalnego z uwagi na to, iż nie spełniła ona wszystkich niezbędnych przesłanek usankcjonowanych w ramach art. 2 ust. 1 pkt 5 tej ustawy. Stosownie bowiem do treści powołanego przepisu, 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. Kwestia sporna w przypadku wnioskodawczynie, legitymującej się wymaganym okresem ubezpieczenia sprowadzała się przy tym do oceny, czy rozwiązanie stosunku pracy, w jakim ona pozostawała przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 ze zm.). Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt. 29 lit. a w/w ustawy za przyczyny dotyczące zakładu pracy uważa się1/ rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników,2/ rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych,3/ 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 niezaproponowanie przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy, 4/rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika. Przyczyny niedotyczące pracowników wynikają z

ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Uważa się za nie przyczyny ekonomiczne, organizacyjne, produkcyjne lub technologiczne powodujące konieczność dokonania tzw. zwolnień grupowych przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników. Jednocześnie stosownie do treści art. 1 ust. 1 w/w ustawy z dnia 13 marca 2003 r., przepisy tej ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej: 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników (pkt 1), 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników (pkt 2), 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników (pkt 3) - zwanego dalej "grupowym zwolnieniem". W myśl ust. 2 w/w przepisu, liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników. Kierując się powyższymi wywodami, stwierdzić należy, iż w świetle materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie, jakichkolwiek wątpliwości nie mogło budzić przyjęcie, że w przypadku wnioskodawcy rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z w/w przyczyn dotyczących zakładu pracy. Rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło wskutek upływu czasu na jaki umowa o pracę była zawarta (art. 30 § 1 pkt. 4 k.p., zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 2 marca 2010 r., III AUa 191/10, OSA w Katowicach 2010/3/12, w ramach którego uwypuklono, iż rozwiązanie stosunku pracy wskutek upływu czasu, na jaki umowa była zawarta nie stanowi rozwiązania „z przyczyn dotyczących zakładu pracy”, o którym mowa w art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, nawet jeżeli nastąpiła likwidacja stanowiska pracy zajmowanego przez ubezpieczonego). Mając powyższe na względzie podkreślić należy, iż tak jak trafnie przyjął to Sąd Okręgowy prawo do świadczenia przedemerytalnego uzależnione jest od łącznego spełnienia warunków wynikających z art. 2 ust. 1 pkt.5 w zw. z art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. W okolicznościach niniejszej sprawy rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło „z przyczyn dotyczących zakładu pracy”, o którym mowa w art. 2 ust. 1 pkt. 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, zatem nie spełnienie tego warunku uniemożliwia przyznanie wnioskodawcy świadczenia przedemerytalnego.

W konkluzji powyższych rozważań stwierdzić należy, iż zaskarżony wyrok oparty został na niewadliwych ustaleniach faktycznych i jest zgodny z prawem a apelacja jako nie zawierająca usprawiedliwionych zarzutów podlegała oddaleniu na zasadzie art. 385 k.p.c.