

Sygn. akt III U 166/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 kwietnia 2015r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Piotr Witkowski</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>sekr. sądowy Beata Dzienis</b>

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 kwietnia 2015r. w Suwałkach

sprawy **E. K.**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o świadczenie przedemerytalne

w związku z odwołaniem E. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 26 stycznia 2015 r. znak (...)

**oddala odwołanie.**

Sygn. akt III U 166/15

## UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. decyzją z dnia 26.01.2015r. odmówił E. K. prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W uzasadnieniu wskazał, że zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30.04.2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. Nr 120, poz. 1252 ze zm.) świadczenie przedemerytalne przysługuje kobiecie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego 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 oraz posiada okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 30 lat.

Zgodnie zaś z art. 2 ust. 3 wskazanej ustawy, 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 zastępujące 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) złożyła wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nie przekraczającym 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Jak Zakład ustalił na dzień rozwiązania stosunku pracy E. K. udowodniła 36 lat 1 miesiąc i 24 dni okresów składkowych i nieskładkowych.

Natomiast odmowa przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust.1 pkt. 2 ustawy wynikała z faktu, że mimo ukończenia wymaganego wieku i udowodnieniu wymaganych 30 lat okresów składkowych i nieskładkowych E. K. nie była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy u ostatniego pracodawcy. Pozostawała ona co prawda w stosunku pracy z firmą (...) przez okres 6 miesięcy, ale nie wykonywała zatrudnienia przez część tego okresu z uwagi na przebywanie na urlopie bezpłatnym. Zgodnie zaś z art. 174 § 2 kp okres urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

W odwołaniu od tej decyzji E. K. domagała się jej zmiany i przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego. Zarzuciła organowi rentowemu nieprawidłowe zastosowanie przepisów ustawy o świadczeniach przedemerytalnych oraz bezzasadne użycie przepisów kodeksu pracy. Podniosła, iż spełniła wszystkie prawem przewidziane warunki do uzyskania świadczenia przedemerytalnego. Przepisy ustawy o świadczeniach przedemerytalnych nie wskazują bowiem na konieczność sięgania do przepisów kodeksu pracy przy interpretowaniu podstaw do przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego. Przepisy ustawy o świadczeniach przedemerytalnych ale również ustawy o promocji zatrudnienia nie wskazują, aby urlop bezpłatny nie podlegał wliczeniu do okresu zatrudnienia. Art. 11 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych wskazuje zaś, że w sprawach nieuregulowanych stosuje enumeratywnie wymienione artykuły ustawy o emeryturach i rentach z FUS oraz ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Wskazywała, że w art. 2 ust. 1 pkt 43 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawodawca wyjaśnił znaczenie użytego w ustawie pojęcia zatrudnienia. Jeżeli natomiast chciałby aby okres urlopu bezpłatnego nie był wliczany do 6 miesięcznego okresu, zapisał by to wyraźnie, tak jak w art. 71 ust.1 pkt 2 lit a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Takiego jednak zapisu ustawa o świadczeniach przedemerytalnych nie zawiera. Jeżeli ustawodawca nie wprowadził wprost warunku bezpośredniości pomiędzy urlopem bezpłatnym, a 6 miesięcznym okresem zatrudnienia, to bycie na urlopie bezpłatnym nie stanowi przeszkody do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego. Wyłączenie okresów urlopu bezpłatnego z okresu 6 miesięcznego okresu zatrudnienia jest więc działaniem bezprawnym, nie znajdującym oparcia w przepisach ustawy o świadczeniach. Decyzję więc oceniła jako krzywdzącą i pozbawiającą ją należnego prawa.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie. Podtrzymał podstawy skarżonej decyzji i ponadto wskazał, iż - jak wynikało ze świadectwa pracy odwołującej się z dnia 30.05.2014r. - w okresie od 01.12.2013r. do 31.05.2014r. była ona zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w Firmie Handlowej (...) H. S., na stanowisku pracownika do spraw rozliczeń. W okresie zaś tego zatrudnienia od 22.04.2014r. do 14.05.2014r. korzystała z urlopu bezpłatnego. Po odjęciu zatem okresu korzystania z urlopu bezpłatnego ubezpieczona nie legitymuje się 6-miesięcznym okresem zatrudnienia. Zgodnie z definicją legalną zatrudnienia zawartą w art. 2 ust. 1 pkt 43 ustawy z dnia 20.04.2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2013r. poz. 674 ze zm.), zatrudnienie oznacza wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy. W związku więc z tym ocena czy ubezpieczona pozostawała w zatrudnieniu w okresie urlopu bezpłatnego musiała być dokonana przez pryzmat regulacji kodeksu pracy. W tym względzie organ rentowy wskazał, iż w okresie urlopu bezpłatnego zawieszeniu ulegają prawa i obowiązki stron tego stosunku. Zatem wskazana regulacja prawna nie pozwala wliczać okresu urlopu bezpłatnego do okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

***Sąd Okręgowy w Suwałkach ustalił i zważył, co następuje:***

### ***Odwołania za uzasadnionego uznać nie można było.***

Słuszne jest stanowisko Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, że odwołująca się nie spełnia wszystkich warunków do otrzymania prawa do świadczenia przedemerytalnego. Wszystkie takie zaś trzeba spełnić, aby otrzymać prawo do świadczenia przedemerytalnego.

Odwołująca się z kilku warunków, koniecznych do uzyskania świadczenia przedemerytalnego nie spełniła jednego, a mianowicie tego, że pracowała co najmniej przez okres 6 miesięcy. W tym zakresie spór dotyczył zatrudnienia odwołującej się w Firmie Handlowej (...) H. S. w E. od 01.12.2013r. do 31.05.2014r. Ze świadectwa pracy wynikało, że odwołująca się była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, jako pracownik do spraw rozliczeń, a nie jak wskazała na rozprawie – pracownik fizyczny. Nadto we świadectwie tym oprócz przyczyny rozwiązania umowy o pracę, która nie była kwestionowana, wskazane zostały okresy korzystania przez odwołującą się z urlopu wypoczynkowego (11 dni), oraz urlopu bezpłatnego (od 22.04.2014r. do 14.05.2014r.), a także wskazane zostały okresy przebywania przez odwołującą się na zwolnieniu lekarskim – od 03.03.2014r. do 04.04.2014r.

Odwołująca się kwestionowała przyjętą przez organ rentowy zasadę, iż okres urlopu bezpłatnego nie wlicza się do stażu pracowniczego (zatrudnienia). W tym zakresie podnosiła, iż Zakład bezpodstawnie posłużył się przepisami kodeksu pracy, tym bardziej, że przepisy ustawy o świadczeniach przedemerytalnych nie przewidują takiego odesłania. Stanowisko jednak organu rentowego było prawidłowe. Owszem ustawa o świadczeniach przedemerytalnych nie przewiduje wprost odesłania do przepisów prawa pracy, to jednak sama nie określa definicji „zatrudnienia”. Wymienione też w art. 11 tej ustawy artykuły ustawy o emeryturach i rentach z FUS oraz ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych nie zawierają definicji „zatrudnienia”. Stąd należało sięgnąć w tym zakresie do przepisów prawa pracy, a te mówią wyraźnie w swoim art. 174 §2 kp, że okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Okres zatem urlopu bezpłatnego nie może wliczać się do okresu zatrudnienia od którego zależy nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego. Takie stanowisko podyktowane też jest orzecznictwem Sądu Najwyższego, zgodnie z którym okres urlopu bezpłatnego nie jest okresem zatrudnienia, bowiem pojęcie to zamyka się tylko do tych osób, które pracę świadczą lub doznają przerw w jej świadczeniu bez zawieszenia praw i obowiązków pracowniczych. Tak wynika choćby z wyroków Sądu Najwyższego z dnia 18.11.2011r. I UK 127/11, z dnia 07.10.1998r. czy uchwały w składzie 7 sędziów z dnia 22.05.2013r. III UZP 1/13. Tak też wypowiedziała się Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 04.12.2013r.

Powołane natomiast przez odwołującą się przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie mogą mieć istotnego wpływu na interpretację kwestii wpływu urlopu bezpłatnego na rozumienie zatrudnienia, gdyż ustawa o świadczeniach przedemerytalnych nie odsyła do nich. Poza tym regulują one inne instytucje prawne.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na mocy art. 477<sup>14</sup> § 1 kpc oddalił odwołanie.

PW/mt