

Sygn. akt VI U 1080/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 lutego 2015 r.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Ewa Milczarek

Protokolant – sekr. sądowy Sylwia Sawicka

po rozpoznaniu w dniu 10 lutego 2015 r. w Bydgoszczy

na rozprawie

odwołania: A. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B.

z dnia 4 marca 2014 r., znak: (...)

w sprawie: A. K.

przeciwko: Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w B.

o świadczenie przedemerytalne

- 1) zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznaje ubezpieczonej A. K. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia (...) r.,
- 2) stwierdza, że organ rentowy nie ponosi odpowiedzialności za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji.

***Na oryginale właściwy podpis.***

## UZASADNIENIE

Zaskarżoną decyzją Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. na podstawie przepisów ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych odmówił A. K. prawa do świadczenia przedemerytalnego, albowiem na dzień rozwiązania stosunku pracy udowodniła ona wymagany okres zatrudnienia ale do dnia rozwiązania stosunku pracy okres zatrudnienia ubezpieczonej wyniósł mniej 6 miesięcy.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła ubezpieczona, wnosząc o jej zmianę poprzez przyznanie jej prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu wskazała, iż przepracowała wymagany okres pracy u L. B. (2) a następnie po jego śmierci u żony pracodawcy- R. B. (1), która przejęła zakład pracy.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. wniósł o jego oddalenie, podtrzymując argumentację zawartą w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

***Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:***

Ubezpieczona A. K. zatrudniła się u L. B. (2) prowadzącego sklep spożywczy w Ł. na podstawie kilku umów o pracę zawartych na czas określony w sklepie spożywczym należącym do L. B. (2) - pierwsza umowa o pracę zawarta była na czas od 1.09.2010 r. do 31.12.2010 r., druga na okres od 1.01.2011 r. do 30.06.2011 r. a trzecia na czas od 1.07.2011 r. do 31.12.2011 r., kolejna umowa zawarta została na czas od 1.01.2012 r. do 31.12.2012 r. L. B. (2) zmarł (...)W sklepie zatrudnione były 3 osoby, łącznie z ubezpieczonym. Po śmierci L. B. (2) sklep spożywczy przejęła jego żona R. B. (2) i kontynuowała działalność sklepu spożywczego. Ubezpieczona otrzymała rozwiązanie umowy o pracę z dnia 5.12.2012 r. od R. B. (2). Potem podpisała nową umowę o pracę od dnia 6.12.2012 r. do 31.12.2012 r. i kolejną umowę o pracę od dnia 1.01.2013 r. Faktycznie ubezpieczona pracowała do dnia 28.02.2013 r. i otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę od R. B. (2), która powiedziała, że z uwagi na malejące obroty musi zredukować zatrudnienie.

W świadectwie pracy wystawionym ubezpieczonej przez R. B. (2) dnia 28.02.2013 r. objęto jedynie okres zatrudnienia od dnia 5.12.2012 r. do 28.02.2013 r. Wcześniej R. B. (2) wystawiła ubezpieczonej świadectwo pracy z dnia 5.12.2012 r. za okres zatrudnienia od dnia 1.09.2010 r. do 5.12.2012 r. wskazując, że stosunek pracy został rozwiązany z powodu śmierci pracodawcy.

(dowód: umowy o pracę w aktach osobowych ubezpieczonej oraz w kopercie k.27, świadectwo pracy z dnia 28.02.2013 r. – k. 9 akt ZUS; oświadczenie R. B. (2) k.7 akt rentowych, przesłuchanie świadków R. B. (2) – zapis protokołu rozprawy k.25,28, E. M. zapis protokołu rozprawy k.51, zeznania ubezpieczonej zapis protokołu rozprawy k.28 )

Ubezpieczona urodziła się w dniu (...)

(okoliczności bezsporne)

Ubezpieczona zarejestrowała się w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ż. w dniu 4 marca 2013 r., a zasiłek dla bezrobotnych otrzymywała co najmniej przez 6 miesięcy, począwszy od dnia 12 marca 2013 r. do dnia 4 marca 2014 r. i w tym okresie nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych. Wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego złożyła w ustawowym terminie 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych dowód: zaświadczenie PUP w Ż. z dnia 13.09.2013 r., wniosek złożony w ZUS w dniu 27.02.2014 r.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy i aktach rentowych ZUS, których prawdziwości i wiarygodności strony w toku procesu nie kwestionowały, a także na podstawie zeznań świadków R. B. (2) i E. M. i samej ubezpieczonej, które okazały się jasne, logiczne, spójne i korelowały z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Z przedstawionego materiału dowodowego wynika jednoznacznie, iż A. K. została zatrudniona przez L. B. (2) prowadzącego działalność gospodarczą – sklep spożywczy w Ł. w okresie od 1.09.2010 r. do 31.12.2010 r., od 1.01.2011 r. do 30.06.2011 r., od 1.07.2011 r. do 31.12.2011 r. i od 1.01.2012 r. do 31.12.2012 r. Następnie pracowała po śmierci pracodawcy kontynuowała pracę w tym samym sklepie przejętym przez żonę pracodawcy- R. B. (2) do dnia 28.02.2013 r. i została zwolniona z przyczyny likwidacji stanowiska pracy. Taki sposób rozwiązania stosunku pracy wynika z treści świadectwa pracy wystawionego przez R. B. (2) gdzie jako sposób rozwiązania wskazano art.30 ust.1 pkt 2 k.p. i przyczynę w postaci likwidacji etatu.

Spornym w sprawie było to, czy ubezpieczona spełniła warunek posiadania co najmniej 6 miesięcznego okresu zatrudnienia przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Zgodnie z art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem

kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca. W okolicznościach niniejszej sprawy niespornym jest, że stosunek pracy łączący ubezpieczoną z L. B. (2) przekształcił się na podstawie cytowanego przepisu w umowę o pracę na czas nieokreślony z dniem 1.07.2011 r., z momentem zawarcia trzeciej umowy o pracę na czas określony.

W myśl Art. 63<sup>2</sup> § 1 k.p. z dniem śmierci pracodawcy umowy o pracę z pracownikami wygasają, z zastrzeżeniem przepisu § 3.

§ 2. Pracownikowi, którego umowa o pracę wygasła z przyczyn określonych w § 1, przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a w przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

§ 3. Przepis § 1 nie ma zastosowania w razie przejścia pracownika przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23<sup>1</sup>.

W świetle tego przepisu w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem przepisów § 5. Przepis ten ma więc zastosowanie przede wszystkim do sytuacji, w której po śmierci dotychczasowego pracodawcy (właściciela zakładu pracy) zakład zostaje przejęty przez nowego pracodawcę. Jeżeli natomiast pracodawcą jest osoba fizyczna, to wprawdzie nie ma zakładu pracy w rozumieniu art. 23<sup>1</sup>, ale następuje przejście pracownika do nowego pracodawcy. Jak się wydaje, rozszerzająca wykładnia art. 63<sup>2</sup> § 3 pozwala również na jego zastosowanie do tej sytuacji ( komentarz L. F. do art. 63<sup>2</sup> § 1 k.p. ).

Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 1994 r. ( I PZP 1/94, OSNAPiUS 1994, nr 2, poz. 23) w razie śmierci pracodawcy prowadzącego działalność gospodarczą na podstawie wpisu do ewidencji takiej działalności jego spadkobiercy wступują w prawa i obowiązki pracodawcy w ramach stosunków pracy z pracownikami zatrudnionymi przez zmarłego. Nie dotyczy to sytuacji, w której w skład spadku nie wchodzi zakład pracy i w wyniku dziedziczenia nie dochodzi do przejścia zakładu pracy w całości lub części w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p.; w takim wypadku stosunki pracy wygasają.

Art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. stanowi natomiast, że w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem przepisów § 5.

Z powołanych przepisów wynika, że ubezpieczona, którą w momencie śmierci pracodawcy łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, została przejęta przez R. B. (2) i kontynuowała zatrudnienie do dnia zwolnienia. W tej sytuacji organ rentowy błędnie przyjął, że ubezpieczona nie legitymuje się najmniej 6-miesięcznym okresem zatrudnienia przed rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, bowiem okres zatrudnienia trwał faktycznie od 1.09.2010 r. do 28.02.2013r. a świadectwo pracy wystawione ubezpieczonej przez R. B. (2) nie mogło być podstawą orzekania przez organ rentowy, gdyż nie uwzględniło treści przywołanych wyżej przepisów prawa.

Stosownie do treści art. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. Nr 120, poz. 1252 ze zm.), 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 (ust. 1 pkt 5). Świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust. 1 po upływie co najmniej 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w ustawie o promocji zatrudnienia, jeżeli osoba ta spełnia łącznie następujące warunki: nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna; 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; 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 (ust. 3).

Istotnym warunkiem dla przyznania ubezpieczonej świadczenia przedemerytalnego na podstawie powołanego przepisu jest więc rozwiązanie z nią stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i posiadanie nie krótszy niż 6 miesięcy okresu zatrudnienia przed zwolnieniem. Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a) ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (j. t.: Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 ze zm.), ilekroć w ustawie jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy – oznacza to 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 (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.), w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników. Poza sporem w sprawie pozostawało, iż R. B. (2), która przejęła po mężu sklep wraz z pracownikami, w tym ubezpieczoną, rozwiązała z nią stosunek pracy z powodu likwidacji etatu a więc z przyczyny nie dotyczącej pracownika. Warunek rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, został niewątpliwie spełniony, natomiast warunek posiadania 6 miesięcznego okresu zatrudnienia, wbrew twierdzeniom pozwanego organu, również się ziścił, bowiem prawidłowo liczony okres zatrudnienia ubezpieczonej (obejmujący okres zatrudnienia u L. B. (2) i R. B. (2)) w momencie rozwiązania stosunku pracy przekraczał znacznie wymagany okres 6 miesięcy.

Skoro więc w rozpoznawanej sprawie spełnione zostały wszystkie warunki określone w art. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, to ubezpieczonej należało przyznać prawo do tego świadczenia od dnia 28 lutego 2014 r., a więc od dnia następnego, po złożeniu wniosku (art. 7 ust. 1 tej ustawy).

Z uwagi na powyższe, Sąd na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

W punkcie 2 wyroku stwierdzono, że organ rentowy nie ponosi odpowiedzialności za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji. Stosownie bowiem do art. 118 ust. 1a ustawy o emeryturach i rentach z FUS w zw. z art. 11 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, w razie ustalenia prawa do świadczenia lub jego wysokości orzeczeniem organu odwoławczego za dzień wyjaśnienia ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji uważa się również dzień wpływu prawomocnego orzeczenia organu odwoławczego, jeżeli organ rentowy nie ponosi odpowiedzialności za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji; organ odwoławczy, wydając orzeczenie, stwierdza odpowiedzialność organu rentowego. Skoro w toku postępowania przed organem rentowym ubezpieczona nie przedstawiła właściwych dokumentów potwierdzających okresy swego zatrudnienia, a fakt ten udowodniła także m.in. swoimi zeznaniami, to organ rentowy nie ponosi odpowiedzialności za wydanie błędnej decyzji odmawiającej prawa do świadczenia przedemerytalnego, albowiem nie mógł przeprowadzić tych właśnie dowodów w trakcie prowadzonego przez siebie postępowania administracyjnego.

**SSO Ewa Milczarek**