

Sygn. akt IV U 129/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 maja 2016 r.

Sąd Okręgowy/Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie

Wydział IV

w składzie:

Przewodniczący SSO Marek Przysucha

Protokolant Anna Tomasz

po rozpoznaniu w dniu 20 maja 2016 r. w Częstochowie

sprawy M. B.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w C.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek odwołania M. B.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w C.

z dnia 18 grudnia 2015 r. Nr SP2- (...)

zmienia zaskarżoną decyzję i przyznaje ubezpieczonemu M. B. prawo do świadczenia przedemerytalnego poczynając od 17 listopada 2015 roku.

Sygn. akt IV U 129/16

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 18 grudnia 2015r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. odmówił M. B. prawa do świadczenia przedemerytalnego. Organ rentowy wskazał, iż uznał za udowodniony wymagany 35-letni okres składkowy i nieskładkowy. Na podstawie przedłożonych dowodów ustalono jednak, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, lecz z upływem okresu, na który umowa została zawarta.

Odwołanie od powyższej decyzji ubezpieczony. Domagał się przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego. Podnosił, iż zastosowany został skrócony okres wypowiedzenia na podstawie art. 36¹ § 1 k.p., co zostało ujęte w punkcie 6 świadectwa pracy. Wyjaśniał, iż jego stanowisko zostało zlikwidowane z przyczyn finansowych leżących po stronie pracodawcy.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania, wywodząc jak w zaskarżonej decyzji.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:

M. B. urodził się (...), wniosek o świadczenie przedemerytalne złożył w dniu 16 listopada 2015r. Ubezpieczony jest zarejestrowany jako osoba bezrobotna, pobiera zasiłek od co najmniej 6 miesięcy i nie odmówił podjęcia pracy.

Wniosek

o przyznanie świadczenia przedemerytalnego wnioskodawca złożył w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania przez Powiatowy Urząd Pracy dokumentu poświadczającego 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych. Składając wniosek o powyższe świadczenie ubezpieczony przedłożył świadectwo pracy z ostatniego okresu zatrudnienia od 10 marca 2014r. do 31 grudnia 2012r. wydane przez Firmę Handlowo Budowlaną (...) Spółka Jawna w C., w którym wskazano, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania na podstawie art. 30 § 1 pkt 4 k.p., tj. z upływem czasu, na który umowa była zawarta. Jednocześnie wskazano, iż został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1 k.p. Do dnia rozwiązania stosunku pracy ubezpieczony wykazał 35 lat okresów składkowych

i nieskładkowych łącznie z okresami uzupełniającymi.

M. B. zawarł w dniu 10 marca 2014r. z Firmą Handlowo Budowlaną (...) Spółka Jawna w C. umowę o pracę na okres próbny do

9 czerwca 2014r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku murarza-tylnkarza. W dniu

9 czerwca 2014r. strony zawarły umowę na czas określony od 10 czerwca 2014r. do

31 grudnia 2014r. na tożsamy warunkach. W umowie strony nie przewidziały możliwości jej wypowiedzenia na podstawie art. 33 k.p. Do rozwiązania stosunku pracy doszło z dniem 31 grudnia 2014r. Nieprzedłużenie ubezpieczonemu umowy nastąpiło w wyniku braku zleceń robót budowlanych. Na stanowisko ubezpieczony nie został zatrudniony żaden pracownik. Następnie w lipcu 2015r. stosunek pracy ustał z jednym pracownikiem zatrudnionym na stanowisku murarza.

dowód: akta ZUS, akta osobowe ubezpieczonego, informacja pracodawcy (k. 18 akt) oraz wyjaśnienia ubezpieczonego (k. 23 akt).

Odwołanie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. z 2013r., poz. 170 ze zm.) 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 2008r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą o promocji zatrudnienia”, 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.

W niniejszej nie było sporne, iż ubezpieczony do dnia rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą, u którego był zatrudniony przez ponad 6 miesięcy osiągnął okres uprawniający do emerytury wynoszący 35 lat. W dacie rozwiązania stosunku pracy wnioskodawca posiadał ponadto ukończone 60 lat życia.

Spór sprowadzał się do ustalenia czy stosunek pracy łączący odwołującego z jego ostatnim pracodawcą został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2016r., poz. 645).

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2016r., poz. 645) ilekroć w ustawie jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy - oznacza to:

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 (Dz. U.

z 2014r. poz. 1502, z późn. zm.), 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 1974r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.)

z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Wskazać należy, iż przepis art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia

i instytucjach rynku pracy odwołuje się do rozwiązania stosunku pracy z określonych powodów. Ani z przepisów ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, ani z przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie wynika, aby do rozwiązania stosunku pracy musiało dojść na skutek oświadczenia złożonego przez pracodawcę. Jednocześnie zgodnie z art. 30 § 1 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się:

1) na mocy porozumienia stron;

2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);

3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);

4) z upływem czasu, na który była zawarta.

W przepisie tym został zamieszczony katalog trybów rozwiązania umowy o pracę. Jednym z trybów rozwiązania stosunku pracy jest upływ czasu, na który umowa była zawarta. Nie ulega wątpliwości, że w warunkach niniejszej sprawy do rozwiązania umowy faktycznie doszło i w celu kontynuowania stosunku pracy konieczne byłoby podpisanie kolejnej umowy. Nadinterpretacją byłoby jednak automatyczne przyjmowanie, iż ubezpieczony i jego pracodawca już w dacie nawiązania umowy o pracę postanowili, że umowa ta nie zostanie przedłużona, w szczególności w świetle art. 25¹ k.p. dopuszczającego możliwość zawierania ciągu umów. Niewątpliwie strony mogły dopuszczać zakończenie współpracy, ale nie można tego przyjmować za pewnik. Wobec tego postępowanie dowodowe było prowadzone w kierunku ustalenia przyczyn nieprzedłużenia umowy o pracę.

Podstawą likwidacji przez pracodawcę stanowiska pracy, zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych w związku z art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy z 2004 r. o promocji zatrudnienia powinny być względy natury ekonomicznej, organizacyjnej, produkcyjnej albo technologicznej. Semantyka tych czterech wyrażen nie jest w bezwzględny sposób podyktowana przez definicje legalne, a zajęcie jednej z tych przyczyn bada każdorazowo organ rentowy działając w konkretnej sprawie i decydując - w zależności od wyniku własnych wniosków - o przyznaniu lub odmowie przyznania świadczenia przedemerytalnego. W żadnym razie znaczenie terminów „przyczyna ekonomiczna”, „przyczyna organizacyjna”, „przyczyna produkcyjna” oraz „przyczyna technologiczna” nie można rozumieć w oderwaniu od potocznego znaczenia tych wyrażen. Nadawane im znaczenie w procesie stosowania prawa powinno być dokonywane w sposób zrozumiały i zgodny z zasobem wiedzy oraz doświadczenia przeciętnego obywatela, w prawidłowy sposób posługującego się językiem polskim. Przyczyny ekonomiczne to takie

przyczyny, nieodłącznie związane lub bezpośrednio wynikające z niedoboru środków finansowych na podstawową sferę działalności pracodawcy, które w prosty sposób prowadzą do ograniczenia zatrudnienia przy określonym rodzaju pracy poprzez likwidację stanowiska pracy. Przyczynami organizacyjnymi można nazwać te przyczyny, których źródłem jest konieczność ukształtowania takiej struktury organizacyjnej zakładu pracy, która jako oczywiście uzasadniona przyniesie obiektywnie skutek w postaci poprawy jakości pracy, zwiększy jej wydajność nie powodując równocześnie nieproporcjonalnego zwiększenia nakładu pracy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 13 lutego 2013r., sygn. III AUa 1384/12, LEX nr 1286500).

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że przyczyną nieprzedłużenia z ubezpieczonym umowy o pracę był brak zleceń robót budowlanych i brak środków na utrzymanie stanowiska pracy ubezpieczonego. Okoliczność ta wynika zarówno w informacji udzielonej przez pracodawcę, jak i wyjaśnień ubezpieczonego. Tym samym przyczyną rozwiązania umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy spowodowana redukcją zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych.

Reasumując bez znaczenia dla prawa do świadczenia przedemerytalnego pozostaje okoliczność, czy strona była zatrudniona na czas określony, czy na czas nieokreślony. Nie ma również znaczenia tryb zakończenia zatrudnienia. Istotna jest jedynie jej przyczyna. Należy przy tym podkreślić, iż analogiczne stanowisko wyraził Sąd Apelacyjny w Katowicach w uzasadnieniu wyroku z dnia 28 maja 2013r. (sygn. III AUa 1788/12, OSA 2014/4/100-107).

W niniejszej sprawie przyczyną rozwiązania stosunku pracy była likwidacja stanowiska pracy ubezpieczonego ze względów natury ekonomicznej leżących po stronie pracodawcy. Potwierdza to fakt nie zatrudnienia nowych pracowników, a także dalsze zwolnienia w okresie późniejszym. Oznacza to, iż do rozwiązania umowy o pracę z ubezpieczonym doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a tym samym w sposób określony w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Wobec tego ubezpieczony spełnia wszystkie warunki do uzyskania świadczenia przedemerytalnego.

Wobec powyższego Sąd orzekł jak w sentencji wyroku w oparciu o art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych i pozostałe przepisy powołane w toku uzasadnienia.