

Sygn. akt: III AUa 911/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 stycznia 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Lucyna Guderska (spr.)

Sędziowie: SSA Janina Kacprzak

SSA Jacek Zajązkowski

Protokolant: sekr. sądowy Patrycja Stasiak

po rozpoznaniu w dniu 30 stycznia 2013 r. w Łodzi

sprawy **K. Ż.**

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

o świadczenie przedemerytalne,

na skutek apelacji wnioskodawczyni

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu

z dnia 3 kwietnia 2012 r., sygn. akt: V U 625/12;

oddala apelację.

Sygn. akt III AUa 911/12

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 9 stycznia 2012r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych w O. odmówił K. Ż. przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego, gdyż stosunek pracy nie został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Zatrudnienie wiązało się z osobistą obsługą pracodawcy będącego osobą fizyczną, nie miało na celu prowadzenia działalności gospodarczej, a w takim przypadku rozwiązanie stosunku pracy skutkiem wypowiedzenia przez pracodawcę nie jest rozwiązaniem w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W odwołaniu od tej decyzji K. Ż. domagała się jej zmiany i przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego oraz zasądzenia na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania w tym zastępstwa procesowego, podnosząc, że osoba fizyczna jest w świetle przepisów takim samym pracodawcą jak osoba prowadząca działalność gospodarczą.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu wyrokiem z dnia 3 kwietnia 2012r. oddalił odwołanie.

Rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji zapadło w następującym stanie faktycznym:

K. Ź. urodzona (...) wystąpiła o świadczenie przedemerytalne przedkładając świadectwo pracy z dnia 31 maja 2011r., z którego wynika, że w okresie od 21 listopada 2010r. do 31 maja 2011r. zatrudniona była jako pomoc domowa u J. Ł. (1), a stosunek pracy ustał wskutek rozwiązania za wypowiedzeniem pracodawcy z przyczyn leżących po jego stronie.

W okresie od 2 czerwca 2011r. do nadal K. Ź. zarejestrowana była w Powiatowym Urzędzie Pracy w K., w tym od 10 czerwca 2011r. do daty wydania zaświadczenia pobierała zasiłki dla bezrobotnych i nie odmówiła propozycji pracy.

K. Ź. legitymuje się łącznym stażem ubezpieczeniowym w ilości 36 lat, 2 miesięcy i 22 dni okresów składkowych i nieskładkowych. Z akt ZUS dotyczących kapitału początkowego i renty z tytułu niezdolności do pracy o jaką odwołująca się wystąpiła po raz pierwszy 19 listopada 2009r. wynika, że ma wykształcenie podstawowe, z zawodu jest kelnerką, pracowała też jako portier, sprzedawca, agent sklepu. Od 1994r. do 31 maja 2009r. prowadziła własną działalność gospodarczą (handel). Drugi wniosek o rentę złożony został w dniu 26 stycznia 2010r. Odwołująca się nie uzyskała prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, natomiast przyznano jej prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres do 24 listopada 2010r. Stan uzasadniający przyznanie tego świadczenia wiązał się z leczeniem narządu ruchu.

W toku niniejszego postępowania J. Ł. (1) przedłożył wzorcowo, profesjonalnie prowadzone akta osobowe. Zawierają one m.in. zaświadczenie o zdolności do pracy na stanowisku pomocy domowej wydane w dniu 25 listopada 2010r., tj. w dniu następnym po upływie wspomnianego okresu świadczenia rehabilitacyjnego. Zawierają one również umowę o pracę z dnia 25 listopada 2010r. zawartą na okres do 30 listopada 2011r., zaświadczenie o przebyciu szkolenia BHP, zakres obowiązków, z którego wynika oprócz utrzymywania porządku i czystości w mieszkaniu, prania, prasowania pracodawca zlecił odwołującej się także obowiązek przygotowania dwóch posiłków dziennie, codziennych zakupów, gruntownego sprzątnięcia raz w tygodniu i mycia okien raz w miesiącu.

K. Ź. jest teściową J. Ł. (2), mieszka na stałe w miejscowości odległej o około 25 km od K. (tuż za K.), gdzie mieści się mieszkanie córki i zięcia mające powierzchnię 80m kwadratowych. Rodzina J. Ł. (1) składa się dwóch z osób, jego oraz córki odwołującej się. Oboje pracują zawodowo. Córka odwołującej się prowadzi kadry w zakładach (...), pracuje w godzinach od 7.00 do 15.00- 16.00. J. Ł. (1) zatrudniony był jako kierownik budowy w Firmie Budowlanej (...) w K.. W okresie objętym sporem zajęty był intensywnie nad przygotowaniem do udziału firmy w przetargu i pracował od godziny 7.00, zdarzało się, że do godzin wieczornych. Zatrudnienie teściowej jako pomocy domowej uzasadniał potrzebą zapewnienia porządku w domu i podniesienia komfortu życia. Podał, że pracowała w godzinach od 7.00 do 15.00, a mieszkała w tygodniu zwykle u siostry w K., czasami zostawała na noc u córki i zięcia. Łączne miesięczne zarobki małżonków były na poziomie 6 tys. zł. Wynagrodzenie pomocy domowej określono umowie o pracę na 1.317zł.

Po rozstrzygnięciu przetargu z dniem 11 lipca 2011r. J. Ł. (1) został oddelegowany do kierowania pracami budowlanymi w ramach realizacji umowy z inwestorem we W.. W związku z tym wynajął sobie mieszkanie w tym mieście i uznał, że nie ma już potrzeby zatrudniania pomocy domowej w K. mimo, że w dotychczasowym mieszkaniu pozostała żona i że na weekendy przyjeżdża do niej.

W konsekwencji powyższych ustaleń Sąd Okręgowy stwierdził, że odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie i jako takie podlega oddaleniu. Stan faktyczny ustalony w niniejszej sprawie daje bowiem podstawę do przyjęcia, że umowa o pracę zawarta przez K. Ź. i J. Ł. (1) jest nieważna w świetle art. 83 w zw. z art. 300 k.p., ponieważ została zawarta dla pozorów. Strony nie miały zamiaru realizować obowiązków wynikających z umowy o pracę, a jedynym jej celem było umożliwienie K. Ź. skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W niniejszej sprawie zawarcie umowy o pracę z bliskim kręgu rodzinnym dokładnie w dniu następnym po ustaniu świadczenia rehabilitacyjnego i dopasowanie okresu zatrudnienia do 6 miesięcznego okresu wymaganego na użytek świadczenia przedemerytalnego świadczy, że celem zawarcia umowy o pracę było uzyskanie tą drogą prawa do świadczeń przedemerytalnego. W związku z powyższym K. Ź. nie przysługuje prawo do świadczenia przedemerytalnego przewidzianego w art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. Nr 120, poz. 1252 z późn. zm.), ponieważ przed rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, nie była w nim zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy.

W apelacji ubezpieczona zaskarżyła powyższy wyrok w całości zarzucając mu:

- niewłaściwą interpretację użytego w przepisie art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. „a” ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. nr 69, poz. 415 ze zm.) pojęcia „przyczyn dotyczących zakładu pracy”;
- zastosowanie w kwestii terminologii „zakładu pracy” wykładni według ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.) sprzed nowelizacji ustawą z dnia 02.02.1996 r. o zmianie ustawy Kodeks Pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1996 r. nr 27, poz. 110 ze zm.),
- kwestionowanie realizacji przez ubezpieczoną umowy o pracę na podstawie subiektywnej oceny przez sąd okoliczności sprawy, w której toczy się postępowanie.

Wskazując na wyżej wymienione podstawy apelacji skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie odwołania.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie jest zasadna.

W myśl art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2004r., 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 dla kobiet co najmniej 35 lat dla kobiet.

Art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji i zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t. j. Dz. U. z 2008 r., Nr 69, poz. 415 ze zm.) stanowi, że ilekroć w ustawie jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy - oznacza to:

- a) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, 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;

W ocenie Sądu Apelacyjnego w okolicznościach przedmiotowej sprawy brak podstaw do przyjęcia, że wnioskodawczyni spełniła wszystkie określone w art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych przesłanki niezbędne do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego. W szczególności przesłankę „rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika”.

W realiach przedmiotowej sprawy nie sposób przyjąć, że rozwiązanie stosunku pracy z wnioskodawczynią nastąpiło z przyczyn organizacyjnych, ekonomicznych, produkcyjnych albo technologicznych leżących po stronie pracodawcy w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji i zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Pracodawca – J. Ł. (1) był osobą fizyczną, nie prowadził działalności gospodarczej, a jedyną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę było uzyskanie przez K. Ż. 6-cio miesięcznego okresu zatrudnienia. Nie sposób bowiem uznać za wiarygodne twierdzeń K. Ż. i J. Ł. (1), że umowę o pracę rozwiązano przed upływem okresu na jaki była zawarta, gdyż pracodawca wyprowadził się. J. Ł. (1) został jedynie oddelegowany czasowo do pracy w mieście odległym o 130 km od domu, mieszkanie w K. nie zostało sprzedane, w mieszkaniu tym pozostała jego żona. Zatem sytuacja rodziny niewiele się zmieniła, bo J. Ł. (1) również poprzednio całymi dniami był poza domem. Nie było więc zmian organizacyjnych pracodawcy, ani powodów do likwidacji stanowiska pracy wnioskodawczyni. Stosunek pracy rozwiązano przy tym zanim jeszcze J. Ł. (1) wyjechał do pracy w delegację, a nastąpiło to z końcem miesiąca, w którym upłynął 6 miesięczny okres zatrudnienia, o jakim mowa w ustawie o świadczeniach przedemerytalnych.

Wobec powyższego stwierdzić należy, że K. Ż. nie przysługuje prawo do świadczenia przedemerytalnego przewidzianego w art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. Nr 120, poz. 1252 z późn. zm.), ponieważ rozwiązanie stosunku pracy z pracodawcą, u którego była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy. Skoro zaś wszystkie ustawowe przesłanki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego nie zostały spełnione to wyrok Sądu I instancji i poprzedzająca go decyzja ZUS są prawidłowe.

W tym stanie rzeczy, nie znajdując podstaw do uwzględnienia apelacji, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. apelację oddalił.