

Sygn. akt V U 923/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 grudnia 2013 roku

Sąd Okręgowy w Białymstoku

V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Elżbieta Krupińska

Protokolant: Anna Matwiejuk

po rozpoznaniu w dniu 3 grudnia 2013 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy B. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek odwołania B. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

z dnia 9 maja 2013 roku Nr (...)

oddala odwołanie.

Sygn. akt VU 923/13

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. decyzją z dnia 9 maja 2013 roku roku, znak (...), odmówił B. K. prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu wskazał, iż odwołująca nie spełnia wszystkich warunków określonych w art. 2 ust. 1 pkt 2 i 5 oraz ust. 3 ustawy z 30 kwietnia 2004r. o świadczeniu przedemerytalnym (Dz.U. z 2009r., Nr 120, poz. 1252), ponieważ do dnia rozwiązania stosunku pracy, tj. 30 września 2012 roku udowodniła okres zatrudnienia wynoszący jedynie 34 lata, 10 miesięcy i 16 dni zamiast wymaganych 35 lat. Odwołującej przy ustalaniu okresów składkowych i nieskładkowych nie uwzględniono okresu przebywania na urlopie bezpłatnym od 1 kwietnia 2005 roku do 30 czerwca 2005 roku.

B. K. wniosła odwołanie od powyższej decyzji podnosząc, iż organ rentowy niesłusznie nie zaliczył jej do stażu pracy okresu, w którym przebywała na urlopie bezpłatnym, oraz że spełnia wszystkie niezbędne przesłanki do otrzymania świadczenia, o które się ubiegała.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie, argumentując jak w uzasadnieniu decyzji.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:

Odwołanie nie było zasadne i związku z tym podlegało oddaleniu.

B. K. urodziła się (...) w B.. W dacie od 1 września 1977 roku do 31 sierpnia 1981 roku pracowała w Zakładzie (...). Następnie od dnia 23 czerwca 1981 roku podjęła zatrudnienie w (...) spółka akcyjna, gdzie pracowała do dnia 30 września 2012 roku, przy czym od 23 czerwca 1981 roku do 1 kwietnia 2012 roku miejscem wykonywanej przez nią pracy była (...) S.A. przejęta w drodze art. 23 §1 Kodeksu pracy przez (...) S.A. Rozwiązanie umowy o pracę z ostatnim pracodawcą nastąpiło na podstawie porozumienia stron. Spółka miała trudności finansowe, przechodziła w stan ogłoszenia upadłości układowej i w związku powyższym ze względów ekonomicznych rozwiązywała z pracownikami stosunek pracy. Prezes Zarządu (...) S.A. W. C. (1) zaproponował skarżącej rozwiązanie umowy o pracę gdyż, zgodnie z wyliczeniami przeprowadzonymi przez pracownika kadr, legitymowała się ona 35 letnim stażem pracy i ze względu na fakt, że rozwiązanie z nią stosunku pracy następowało z przyczyn istniejących po stronie zakładu pracy (ogłoszenie upadłości) uznano, że będzie spełniała niezbędne przesłanki do przyznania jej świadczenia przedemerytalnego.

W okresie od 9 października 2012 roku do 9 kwietnia 2012 roku wnioskodawczyni pobierała zasiłek dla bezrobotnych. Następnie 10 kwietnia 2012 roku złożyła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego.

Jako, że w dacie rozwiązania stosunku pracy wnioskodawczyni nie ukończyła 55 roku życia i nie nastąpiła likwidacja bądź niewypłacalność pracodawcy w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych Zakład Ubezpieczeń Społecznych rozpoznał wniosek o świadczenie przedemerytalne w oparciu o przepisy art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, a następnie, uznając, że odwołująca nie spełnia wszystkich niezbędnych warunków tam wymienionych wydał decyzję odmawiającą jej prawa do świadczenia. Zdaniem organu rentowego wnioskodawczyni legitymowała się okresem zatrudnienia wynoszącym 34 lata 10 miesięcy i 16 dni zamiast wymaganych 35 lat pracy, bowiem nie uwzględniono do stażu pracy okresu przebywania na urlopie bezpłatnym od 1 kwietnia 2005 roku do 30 czerwca 2005 roku.

W trakcie toczącego się sporu strona odwołująca podnosiła, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych rozpatrując sprawę skarżącej zastosował niewłaściwą podstawę prawną. Jej zdaniem w sprawie powinien być rozpatrywany art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, a nie pkt 5, gdyż rozwiązanie stosunku pracy ze skarżącą nastąpiło na skutek likwidacji zakładu pracy i niewypłacalności pracodawcy (protokół rozprawy z 8.10.2013r., n.cz.:00:07:07).

Należy zauważyć, iż świadczenia przedemerytalne to pomoc finansowa dla osób o długim stażu pracy, które straciły pracę nie z własnej winy, czyli z przyczyn dotyczących zakładu albo z powodu likwidacji bądź niewypłacalności pracodawcy i z racji swojego wieku nie mają możliwości znalezienia nowego zatrudnienia.

Wspomniany art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy stanowi, że prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje kobiecie, 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. Definicja rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy zawarta jest w art. 2 ust. 1 pkt 29 b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 r., Nr 99, poz. 1001), zgodnie z którym jest to rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych.

Natomiast art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, na który powołuje się strona skarżąca, stanowi, że prawo do tego świadczenia przysługuje kobiecie, która do dnia 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu likwidacji lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy oraz posiadała okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 34 lata.

Zgodnie z ustępem drugim artykułu 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, za okres uprawniający do emerytury, o którym mowa w ust. 1, uważa się okres ustalony zgodnie z przepisami art. 5-9, art. 10 ust. 1 oraz art. 11 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227 z późn. zm.).

Ustęp trzeci art. 2 o świadczeniach przedemerytalnych stanowi, iż świadczenie to 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:

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) 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.

W przedmiotowej sprawie bezsporne jest, iż B. K. spełnia inne warunki zawarte w art. 2 ust. 1 pkt 5, ust. 2 oraz ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych przesłanki uzyskania prawa do tego świadczenia - za wyjątkiem wymaganego okresu zatrudnienia wynoszącego 35 lat.

Nie ulega również wątpliwości, iż okresu przebywania na urlopie bezpłatnym nie można było zaliczyć do okresu składkowego lub nieskładkowego. Przepis art. 174§2 Kodeksu pracy stanowi wprost że „okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze”, gdyż podczas trwania urlopu bezpłatnego, mimo trwania stosunku pracy, wzajemne obowiązki i uprawnienia stron tego stosunku takie jak np. świadczenie pracy oraz wypłata wynagrodzenia ulegają zawieszeniu.

Należało zatem rozstrzygnąć jedynie, czy Zakład Ubezpieczeń Społecznych zastosował właściwą podstawę prawną przy rozpatrywaniu wniosku skarżącej o przyznanie jej świadczenia przedemerytalnego oraz czy zaskarżona decyzja odmowna jest prawidłowa.

Sąd dążąc do wszechstronnego wyjaśnienia okoliczności zaistniałych w sprawie oraz ustalenia, czy spółka (...) w momencie rozwiązywania z wnioskodawczynią umowy o pracę była w stanie likwidacji postanowił dopuścić dowód z zeznań świadków.

Świadek W. C. (2) jest Prezesem Zarządu (...) S.A. Zeznał on, że (...) najpierw była w upadłości układowej zanim przeszła w upadłości likwidacyjną. Przyznał, że z treści pieczętowanej na świadectwie pracy wydanym wnioskodawczyni w październiku 2012 roku wynika, że w ówczesnym czasie spółka była w stanie upadłości układowej (n.cz.: 00:12:53, protokół rozprawy z 8.10.2013r., k. 26).

Świadek Z. K., pełniący do końca maja 2012 roku funkcję członka Zarządu spółki zeznał, że spółka w momencie zawierania porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę ze skarżącą była przed zgłoszeniem upadłości, natomiast w momencie samego rozwiązania była już w upadłości układowej. Nie było jednak wówczas planów likwidacyjnych. Przedstawiciele spółki spotykali się w okresie upadłości układowej z bankami, próbowali negocjować warunki spłat zobowiązań. Wejście w styczniu syndyka i rozpoczęcie upadłości likwidacyjnej było, jak twierdził świadek, sporym zaskoczeniem, gdyż spółka nie dążyła do likwidacji widząc nadal szansę na wyjście z upadłości (k. 39).

Również Prezes Zarządu (...) A. L. przyznał, że ogłoszenie upadłości likwidacyjnej nastąpiło dopiero 25 stycznia 2013 roku, już po rozwiązaniu z wnioskodawczynią umowy o pracę. W celu ratowania sytuacji finansowej spółki, która zatrudniała zbyt wielu pracowników, postanowiono obniżyć poziom zatrudnienia do poziomu produkcji. Skarżąca faktycznie była pracownikiem (...) natomiast, jako że (...) potrzebowała w okresie sezonowej produkcji większej liczby

rak do pracy następowalo oddelegowanie do niej częsci pracowników na czas największego zapotrzebowania (k. 38,39).

W celu wyjaśnienia wszelkich spornych kwestii zaistniałych w niniejszej sprawie należałoby wyjaśnić czy istnieje różnica pomiędzy upadłością układową, a upadłością likwidacyjną.

Upadłość może potoczyć się jednym z dwóch torów: upadłości układowej (art. 14 ustawy z 28.02.2013r. Prawo upadłościowe i naprawcze, t.j. Dz.U. 1112), której istota sprowadza się do zawarcia przez upadłego układu z jego wierzycielami w sprawie sposobu spłaty jego długów lub upadłości likwidacyjnej (równoznacznej z przejściem zarządu przedsiębiorstwa przez syndyka i spieniężeniem majątku; art. 15 tejże ustawy). Upadłość układowa ma przede wszystkim tę zaletę, iż pozwala przedsiębiorcy na kontynuację prowadzonej przez niego działalności gospodarczej, a przy okazji daje możliwość skorzystania z pewnych przywilejów przewidzianych w prawie upadłościowym. Postępowanie układowe ma na celu restrukturyzację długów upadłego i wdrożenie programów naprawczych. Przedsiębiorca w stanie upadłości układowej ma możliwość samodzielnego zarządzania swoim przedsiębiorstwem. Warunkiem pozostawienia samodzielnego zarządu jest jednak wykazanie, że osoby zarządzające dają rękojmię należytego wykonywania swoich obowiązków, zaś niewypłacalność przedsiębiorcy powstała wskutek wyjątkowych okoliczności. Sposób restrukturyzacji zależy w dużej mierze od przedsiębiorcy. Propozycje przedsiębiorcy mogą obejmować np. odroczenie spłaty długów, rozłożenie na raty, zmniejszenie długów, ich konwersję na udziały i in.

W postępowaniu likwidacyjnym dochodzi do likwidacji majątku upadłego dłużnika (poprzez jego sprzedaż) i zakończenie jego działalności. Zarząd nad spółką przechodzi w ręce syndyka.

Przenosząc powyższe rozważania do stanu faktycznego występującego w przedmiotowej sprawie należy uznać, iż prawidłowe było zastosowanie przez organ rentowy przepisów art. 2 ust. 1 pkt 5, a nie pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Świadkowie zgodnie zeznali, że (...) S.A. znajdowała się pierwotnie w stanie upadłości układowej. Próbowano porozumieć się z wierzycielami i bankami, gdyż istniała nadzieja na uratowanie spółki. W likwidację spółka przeszła dopiero w styczniu 2013 roku, przy czym istnieje do chwili obecnej.

Tym samym, jako że jednym z wymogów pkt 5 było osiągnięcie 35 lat pracy, a okresu przebywania na urlopie bezpłatnym nie można wliczyć do okresu świadczenia pracy, należało uznać, iż B. K. nie spełniła wszystkich wymaganych ustawą warunków do uzyskania świadczenia przedemerytalnego.

W konsekwencji, na mocy art. 47714 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego należało oddalić odwołanie.