

Sygn. akt III AUa 389/12

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 listopada 2012 r.

### **Sąd Apelacyjny w Katowicach**

Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSA Ewa Piotrowska (spr.)
Sędziowie	SSA Jolanta Ansion SSA Maria Małek - Bujak
Protokolant	Sebastian Adamczyk

po rozpoznaniu w dniu 6 listopada 2012 r. w Katowicach

sprawy z odwołania B. I. (B. I. )

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

o prawo do świadczenia przedemerytalnego

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w Katowicach

z dnia 20 grudnia 2011 r. sygn. akt XI U 2259/11

**oddala apelację.**

/-/ SSA J. Ansion /-/ SSA E. Piotrowska /-/ SSA M. Małek-Bujak

Sędzia Przewodnicząca Sędzia

Sygn. akt III AUa 389/12

## UZASADNIENIE

**Zaskarżonym wyrokiem z dnia 20 grudnia 2011 roku** Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach zmienił zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Z. z dnia 8 sierpnia 2011 roku, odmawiającą przyznania ubezpieczonemu B. I. prawa do świadczenia przedemerytalnego z uwagi na to,

że w ostatnim zakładzie pracy był zatrudniony w okresie krótszym niż 6 miesięcy i przyznał ubezpieczonemu to prawo poczynając od dnia 7 czerwca 2011 roku.

Sąd Okręgowy ustalił, że ubezpieczony od dnia 1 października 2004 r. do dnia 31 maja 2010 r. pracował w (...) S.A. w T.. Z dniem 01 czerwca 2010 r. nastąpiło przejście z mocy prawa w trybie art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p. do Fabryki (...) S.A. w P.. Stosunek pracy z Fabryką (...) S.A. w P. ustał z dniem 30 września 2010 r. w wyniku jego rozwiązania za wypowiedzeniem przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracowników, tj. z powodu konieczności restrukturyzacji Spółki wobec ograniczenia rynku na produkty wytwarzane przez Spółkę w związku z ogólnoświatowym kryzysem finansowym, w tym spadku zamówień i braku możliwości wykorzystania mocy produkcyjnych Spółki oraz potrzeby ukształtowania racjonalnej organizacji pracy i zatrudnienia stosownie do potrzeb rynku i sytuacji finansowej Spółki - likwidacji stanowiska.

Od dnia 1 października 2004 r. ubezpieczony zajmował stanowisko kierownika przygotowania produkcji, a od dnia 1 grudnia 2004 r. - kierownika sekcji gospodarki materiałowej i magazynowej. Ubezpieczony pozostaje zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w B. od dnia 1 października 2010 r., a od dnia 1 grudnia 2010 r. pobiera zasiłek dla bezrobotnych. Z dniem 1 czerwca 2011 r. upłynął 6 - miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych. W okresie pobierania tego świadczenia ubezpieczony nie otrzymał, ani też nie odmówił przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia. Zaświadczenie o rejestracji w PUP poświadczające 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych zostało wydane w dniu 01 czerwca 2011 r. Składając wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w dniu 07 czerwca 2011 r. ubezpieczony dochował 30-dniowego terminu, liczonego od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Przesłuchany w charakterze strony ubezpieczony zeznał, że Fabryka (...) S.A., która była jego ostatnim zakładem pracy przejęła poprzedniego pracodawcę, tj. Fabrykę (...) i z mocy prawa (art. 23<sup>1</sup> k.p.) stał się on pracownikiem pracodawcy przejmującego poprzedni zakład pracy. Nie uległo zmianie ani miejsce wykonywania pracy, ani też stanowisko pracy, zakres czynności czy wynagrodzenie, a jedynie nazwa pracodawcy.

**W oparciu o dokonane ustalenia Sąd uznał**, że odwołanie ubezpieczonego zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy wskazał, na przesłanki konieczne, od których ustawodawca uzależnia przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego wymienia art. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2004 r., Nr 120, poz. 1252 z późn. zm.) podkreślając w szczególności przesłankę z ust. 1 pkt 5: „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 i 40 lat dla mężczyzn”.

Ponadto, Sąd I instancji wskazał na dodatkowe przesłanki, wymienione w ust. 3 art. 2 wymienionej w ustawie.

Jednakże uprawnienia ubezpieczonego były rozważane w świetle art. 2 ust. 1 pkt 5 w/w ustawy, a kluczową kwestią było, czy do okresu zatrudnienia poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników należy wliczyć wyłącznie okres zatrudnienia w Fabryce (...) S.A. w P. (od dnia 1 czerwca 2010 roku do dnia 30 września 2010 roku), jak uczynił to organ rentowy i tenże wynosił tylko 4 miesiące, czy uwzględnieniu podlega zarówno okres zatrudnienia ubezpieczonego w (...) S.A. w T. jak i w Fabryce (...) S.A. w P. (tj. od dnia 1 października 2004 roku do dnia 30 września 2010 roku), co w sumie stanowi znacznie ponad wymagane 6 miesięcy.

Dla rozstrzygnięcia tego zagadnienia Sąd I instancji przeprowadził rozważania na temat charakteru prawnego uregulowanej w art. 23<sup>1</sup> k.p. instytucji przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, bo taka sytuacja wystąpiła w przypadku ubezpieczonego, w wyniku przejścia (...) S.A. w T. na Fabrykę (...) S.A. w P., a także skutkami prawnymi takiego przejścia.

W myśl art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy.

W judykaturze przyjmuje się, że istotą i podstawowym celem regulacji zmiany pracodawcy wskutek przejścia zakładu pracy jest stabilizacja (utrzymanie) zatrudnienia pracownika i dotychczasowych warunków tego zatrudnienia pomimo zmiany pracodawcy. Podmiotowe zmiany stosunku pracy (zmiana pracodawcy) w trybie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. nie prowadzą do ustania stosunku pracy pracownika ani pogorszenia jego warunków pracy. Brzmienie powołanego przepisu jednoznacznie wskazuje bowiem, że skutkiem przejścia zakładu pracy lub jego części przez nowego pracodawcę jest jedynie zmiana z mocy prawa podmiotu zatrudniającego przy zachowaniu tego samego (dotychczasowego) stosunku pracy w jego dotychczasowej treści. W istocie więc zmiana dotyczy podmiotu pracodawcy, przy zachowaniu tego samego stosunku pracy, nawiązanego przez pracodawcę przejmowanego, a kontynuowanego następnie przez pracodawcę przejmującego.

Powyższe prowadzi do wniosku, że oceniając wymiar okresu zatrudnienia ubezpieczonego w ostatnim zakładzie pracy, przypadającego bezpośrednio przed dniem rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, należy mieć na uwadze cały okres zatrudnienia ubezpieczonego wykazany w świadectwie pracy z dnia 30 września 2010 r., tj. od dnia 1 października 2004 roku do dnia 30 września 2010 roku, niezależnie od okresu zatrudnienia ubezpieczonego u poszczególnych pracodawców.

Stosunek pracy, który został rozwiązany z przyczyn nie dotyczących pracowników z dniem 30 września 2010 roku trwał bowiem de facto od dnia 1 października 2004 roku, natomiast zatrudnienie ubezpieczonego w Fabryce (...) S.A.

w P. stanowi jedynie kontynuację zatrudnienia w (...) S.A. W T., w wyniku przejścia tego ostatniego zakładu pracy na innego pracodawcę, tj. Fabrykę (...) S.A.

Nie ma więc w tym aspekcie żadnego znaczenia, że pracodawcą nawiązującym z ubezpieczonym stosunek pracy był (...) S.A. w T., a pracodawcą ten stosunek rozwiązującym - Fabryka (...) S.A.

W konsekwencji trzeba przyjąć, że ubezpieczony do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, tj. do dnia 30 września 2010 r. był zatrudniony przez okres dłuższy niż

6 miesięcy, tj. od dnia 1 października 2004 r. a zatem przez okres 6 lat.

Stąd też ubezpieczony wobec spełnienia wszystkich ustawowych przesłanek warunkujących prawo do świadczenia przedemerytalnego jest osobą do niego uprawnioną.

### ***Apelację od wyroku wniósł organ rentowy.***

Zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości, apelujący zarzucił mu naruszenie przepisów prawa materialnego, a w szczególności art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych przez niesłuszne przyjęcie, że do okresu

6 - miesięcznego zatrudnienia w zakładzie, w którym ostatnio pracował pracownik ubiegający się o świadczenie przedemerytalne można doliczyć okres zatrudnienia w zakładzie poprzednio zatrudniającego tego pracownika, o ile został on przejęty przez ostatniego pracodawcę w trybie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy.

W oparciu o podniesiony zarzut apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania.

Organ rentowy podniósł, że przepis art. 2 ust. 1 pkt 5 powołanej wyżej ustawy wymaga zatem, aby wnioskodawca przepracował w ostatnim zakładzie pracy, który go zatrudnił - 6 miesięcy, natomiast art. 23<sup>1</sup> k.p. stwarza ciągłość umowy o pracę ale po stronie pracownika, a nie pracodawcy i mówi o dwóch podmiotach umowy o pracę po stronie pracodawcy.

Apelujący podkreślił, że przepisy prawa ubezpieczeń społecznych muszą być interpretowane ściśle, w szczególności wtedy gdy chodzi o przyznanie prawa do świadczenia o charakterze wyjątkowym, jakim jest świadczenie przedemerytalne.

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

Apelacja organu rentowego podlega oddaleniu. Sąd Apelacyjny w całości podziela ustalenia faktyczne i stanowisko prawne zaprezentowane w uzasadnieniu wyroku Sądu I instancji.

Przedmiot sporu w niniejszej sprawie koncentruje się na kwestii, wykładni przepisu art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. 2004/120/1252 ze zm.), w szczególności rozumienia pojęcia zatrudnienia przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy w zakładzie pracy, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Nie ulega wątpliwości, że intencją ustawodawcy było zabezpieczenie materialne na wypadek utraty pracy pracowników, których zatrudnienie u pracodawcy przez co najmniej 6 miesięcy świadczy o stabilności, czy też trwałości zatrudnienia.

Niemniej jednak w przypadku szczególnym, uregulowanym w art. 23<sup>1</sup> k.p., gdy przejęcie zakładu pracy polega na przeniesieniu na przejmującego pracodawcę wszystkich elementów treści stosunków pracy ukształtowanych w zakładzie przejmowanym, gdy następcę wiążą wszystkie postanowienia indywidualnych umów o pracę, układów zbiorowych itp. oczywisty jest skutek w postaci kontynuacji stosunku pracy zatrudnionych u przejmowanego pracowników, zaś zmiany organizacyjno-prawne po stronie pracodawcy nie mają bezpośredniego wpływu na trwałość zatrudnienia. Przepis art. 23<sup>1</sup> k.p. służy bowiem ochronie interesów pracownika, gdy dochodzi do przekształceń po stronie pracodawcy.

Pracownik i nowy pracodawca związani są treścią dotychczasowej umowy o pracę (tak w wyroku SN z dnia 28.09.1990 r. I PR 152/90 OSN 1990/10-12/130), a kontynuacja stosunku pracy następuje w sposób automatyczny, bez konieczności spełniania jakichkolwiek dodatkowych warunków.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego w sytuacji, jaka miała miejsce w przypadku ubezpieczonego powyższe uwagi znajdują w pełni zastosowanie i tym samym należy uznać, że przesłanka z art. 2 ust. 1 pkt 5 powołanej ustawy o świadczeniach przedemerytalnych została spełniona.

Należy również podnieść, że zastosowanie wykładni wskazanego przepisu proponowanej przez apelującego powodowałoby dyskryminację i pozbawienie prawa do świadczeń przedemerytalnych ubezpieczonych w sytuacjach, w których z przyczyn ekonomicznych dochodzi do przekształceń własnościowych po stronie pracodawcy, a przecież właśnie przyczyny ekonomiczne rozwiązywania z pracownikami umów o pracę leżące po stronie pracodawcy stanęły u podstawy uchwalenia przepisów ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Mając na uwadze, że pozostałe przesłanki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego nie były przedmiotem sporu, Sąd Apelacyjny orzekł jak w sentencji na mocy przepisu art. 385 k.p.c.

/-/ SSA J. Ansion /-/ SSA E. Piotrowska /-/ SSA M. Małek-Bujak

Sędzia Przewodnicząca Sędzia

JM