

**Sygn. akt VIII U 342/21**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 lipca 2021 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący</b>	<b>sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek</b>
<b>Protokolant</b>	<b>Iwona Sławińska</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 20 lipca 2021 r. w Gliwicach

**sprawy** W. S.

**przeciwko** Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

**o** świadczenie przedemerytalne

**na skutek odwołania** W. S.

**od decyzji** Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

**z dnia** 15 lutego 2021 r. **nr** (...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznaje ubezpieczonemu W. S. prawo do świadczenia przedemerytalnego od 6 lutego 2021 roku.

(-) sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek

**Sygn. akt VIII U 342/21**

## UZASADNIENIE

Decyzją z 15 lutego 2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z., działając na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, odmówił ubezpieczonemu W. S. prawa do świadczenia przedemerytalnego, wskazując że ubezpieczony udowodnił wymagany okres składkowy i nieskładkowy, jednak rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy – stosunek pracy został rozwiązany z upływem czasu, na który został zawarty.

Ubezpieczony wniósł odwołanie od ww. decyzji, domagając się jej zmiany i przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego. Odwołujący wskazał, że mimo, iż stosunek pracy został rozwiązany z upływem czasu, na który został zawarty, lecz z wyraźnym zapisem, że umowa nie zostaje przedłużona w związku z sytuacją ekonomiczną pracodawcy.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie podtrzymując swoje dotychczasowe stanowisko.

### **Sąd Okręgowy w Gliwicach ustalił co następuje:**

Ubezpieczony W. S. urodził się (...)

W dniu 26 stycznia 2021 r. ubezpieczony złożył wniosek o prawo do świadczenia przedemerytalnego, załączając zaświadczenie Powiatowego Urzędu Pracy w Z. z 25 stycznia 2021 r., z którego wynika, że od 14 października 2019 r. jest zarejestrowany w tym urzędzie jako bezrobotny z prawem do zasiłku dla bezrobotnych od 14 października 2019 r. do 12 października 2020 r. Następnie przedłożył w organie rentowym zaświadczenie z PUP w Z. z 5 lutego 2021 r., z którego wynika, że okres 180 dni pobierania upłynął 11 kwietnia 2020 r. oraz, że w okresie pobierania zasiłku ubezpieczony nie odmówił przyjęcia propozycji zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

Zaskarżoną decyzją z 15 lutego 2021 r. (...) Oddział w Z. odmówił ubezpieczonemu prawa do świadczenia przedemerytalnego, ponieważ jego ostatni stosunek pracy ustął w wyniku upływu czasu na jaki umowa była zawarta, a nie z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Ubezpieczony posiada 39 lat, 10 miesięcy i 5 dni okresów składkowych oraz 2 lata, 7 miesięcy i 11 dni okresów nieskładkowych, tj. łącznie 42 lata, 5 miesięcy i 16 dni okresów składkowych i nieskładkowych.

Ostatnim zatrudnieniem ubezpieczonego była praca w firmie Budownictwo (...) sp. z o.o. sp. k. w R. na stanowisku zbrojarza od 1 stycznia 2017 r. do 30 września 2019 r. Odwołujący wcześniej od 20 marca 2013 r. do 31 grudnia 2016 r. pracował w (...) sp. z o.o. w R. („spółce matce” (...) sp. z o.o. sp. k.) na podstawie umowy o pracę na czas określony również jako zbrojarz. Praktyką w obu powiązanych spółkach było zawieranie z pracownikami umów o pracę na czas określony, a następnie – po upływie okresu ich obowiązywania – przedłużanie zatrudnienia na podstawie kolejnych czasowych umów o pracę. Z reguły pod koniec obowiązywania umowy o pracę pracownik uzyskiwał informację o zamiarze kontynuowania zatrudnienia.

W dniu 1 stycznia 2017 r. ubezpieczony zawarł z Budownictwo (...) sp. z o.o. sp. k. w R. umowę o pracę na czas określony od 1 stycznia 2017 r. do 30 września 2019 r. Ubezpieczony pracował jako zbrojarz, pracownik ogólnobudowlany, cieśla.

W 2019 r. kondycja finansowa pracodawcy pogorszała się. Zdarzało się, że pracownicy nie otrzymywali wynagrodzenia w terminie. W międzyczasie zaczęto również zwalniać pracowników. Zredukowano obsadę z około 30 pracowników do około 10.

W dniu 30 września 2019 r. wręczono ubezpieczonemu, datowane na 27 września 2019 r., pismo zatytułowane „rozwiązanie umowy o pracę”, w którym podano, że umowa o pracę z 1 stycznia 2017 r. z dniem 30 września 2019 r. zostaje rozwiązana z upływem czasu, na który była zawarta oraz, że nie przedłuża się umowy o pracę ze względów ekonomicznych pracodawcy.

W piśmie z 16 czerwca 2021 r. (k.11) Budownictwo (...) sp. z o.o. sp. k., w odpowiedzi na zobowiązanie sądu, przekazała akta osobowe ubezpieczonego i poinformowała, że umowa o pracę zawarta z ubezpieczonym ustała z upływem czasu, na który była zawarta i z przyczyn ekonomicznych firmy nie została przedłużona.

Powyższy stan faktyczny ustalono w oparciu o akta organu rentowego, akta osobowe ubezpieczonego, przesłuchanie ubezpieczonego (nagranie z rozprawy z 20 lipca 2021 r., k.17).

Sąd ocenił zgromadzony materiał dowodowy jako kompletny i wiarygodny, a przez to mogący stanowić podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

### **Sąd Okręgowy w Gliwicach zważył:**

Odwołanie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1725 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 i 40 lat dla mężczyzn.

W myśl ust 3 tego przepisu świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust. 1 po upływie co najmniej 180 dni 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 180-dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

W przedmiotowej sprawie bezsporne było, że ubezpieczony legitymuje się co najmniej 40-letnim okresem składkowym i nieskładkowym, był zatrudniony powyżej 6 miesięcy u pracodawcy, z którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu, a także uzyskał status bezrobotnego i przez co najmniej 180 dni pobierał zasiłek dla bezrobotnych, nie odmawiając w tym czasie bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia zatrudnienia.

Spór dotyczył ustalenia czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia.

W zaskarżonej decyzji z 15 lutego 2021 r. (...) Oddział w Z. odmówił ubezpieczonemu prawa do świadczenia przedemerytalnego wskazując, że jego ostatni stosunek pracy ustał w wyniku upływu czasu na jaki umowa była zawarta, a nie z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Odwołujący podnosił natomiast, że mimo, iż faktycznie zakończył pracę z uwagi na upływ czasu, na który została zawarta umowa, to jednak faktycznie nie mogła ona zostać przedłużona z uwagi na przyczyny ekonomiczne leżące po stronie pracodawcy.

W ocenie Sądu Okręgowego stanowisko odwołującego jest uzasadnione.

W pierwszej kolejności sąd podkreśla, że ostatnio ubezpieczony był zatrudniony w firmie Budownictwo (...) sp. z o.o. sp. k. na stanowisku zbrojarza na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 stycznia 2017 r. do 30 września 2019 r. Wcześniej ubezpieczony wykonywał taką samą pracę w spółce powiązanej z Budownictwo (...) sp. z o.o. sp. k., tj. w (...) sp. z o.o. również na podstawie umowy o pracę na czas określony – od 20 marca 2013 r. do 31 grudnia 2016 r. W spółkach tych praktyką było zawieranie z pracownikami umów o pracę na czas określony, a następnie – po upływie okresu ich obowiązywania – przedłużanie zatrudnienia na podstawie kolejnych czasowych umów o pracę. Niemniej w 2019 r. – z uwagi na pogarszającą się sytuację finansową Budownictwa (...) sp. z o.o. sp. k., zaczęto redukować zatrudnienie – z około 30 pracowników zmniejszono obsadę do około 20. Ubezpieczonemu wręczono 30 września 2019 r. rozwiązanie umowy o pracę, w którym podano, że umowa o pracę z 1 stycznia 2017 r. z dniem 30 września 2019 r. zostaje rozwiązana z upływem czasu, na który była zawarta oraz, że nie przedłuża się umowy o pracę ze względów ekonomicznych pracodawcy.

Art. 2 ust 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2021r., poz. 1100 ze zm.) precyzuje kiedy mamy do czynienia z przyczynami rozwiązania umowy dotyczącymi zakładu pracy.

Stanowi on, 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 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320), 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 § 1<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Oczywiste jest, że zakończenie ostatniego stosunku pracy odwołującego nie nastąpiło z powodu upadłości pracodawcy, jego likwidacji, ani na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> kodeksu pracy. Umowa nie wygasła również z powodu śmierci pracodawcy, ani na podstawie odrębnych przepisów.

Postępowanie dowodowe wykazało natomiast, że zakończenie stosunku pracy ubezpieczonego można zakwalifikować jako ustanie zatrudnienia w oparciu o przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1969), która znajduje zastosowanie do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników.

Jak wskazał bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z 26 października 2016 r. (sygn. II UK 375/15) przepisy te obejmują wszystkie sytuacje, gdy dochodzi do zaprzestania zatrudnienia z przyczyn niedotyczących pracowników, przy czym rozwiązanie stosunku pracy nie musi nastąpić wyłącznie z inicjatywy pracodawcy, ale także z inicjatywy pracownika, gdy pracodawca ciężko narusza swoje podstawowe obowiązki. W tym kontekście nie można przyjąć, że przepisy te nie obejmują sytuacji, gdy po zakończeniu umowy o pracę na czas określony pracodawca z przyczyn ekonomicznych lub organizacyjnych nie zawiera nowej umowy o pracę. Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, do której odsyła cytowany wyżej art. 2 ust. 1 pkt 29, przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron. Z tego unormowania wynika, że przyczyny ekonomiczne lub organizacyjne, leżące po stronie pracodawcy, mogą wystąpić także podczas rozwiązywania stosunku pracy na zasadzie zgodnego oświadczenia pracodawcy i pracownika (porozumienia stron). Umowa o pracę na czas określony także stanowi formę wzajemnego porozumienia pracodawcy i pracownika, a jej nieprzedłużenie może wynikać na przykład z przyczyn ekonomicznych.

Sąd w niniejszej sprawie w całości podziela zatem pogląd wyrażony w ww. wyroku Sądu Najwyższego z 26 października 2016r., II UK 375/15, zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę na czas określony z wpływem terminu, na który była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.) nie wyklucza ustalenia, że rozwiązanie umowy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy (w rozumieniu przepisów ustawy z 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy), umożliwiających przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 punkt 2 ustawy z 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych .

Analogiczna sytuacja miała bowiem miejsce w przedmiotowej sprawie – umowa o pracę zawarta z ubezpieczonym na czas określony została rozwiązana z upływem czasu, na który była zawarta, tym niemniej głównym powodem ustania stosunku pracy ubezpieczonego – nieprzedłużenia umowy o pracę – były przyczyny ekonomiczne pracodawcy.

Mając zatem na uwadze powyższe rozważania, sąd orzekający ocenił, iż całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, pozwala na uznanie, iż do rozwiązania z ubezpieczonym umowy o pracę w dniu 30 września 2019 r. doszło z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Reasumując, ubezpieczony spełnia zatem wszystkie przesłanki pozwalające na uzyskanie prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Z tych względów, Sąd Okręgowy w Gliwicach, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c., zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznał ubezpieczonemu prawo do świadczenia przedemerytalnego od 6 lutego 2021 r. tj. od dnia następnego po przedłożeniu organowi rentowemu przez ubezpieczonego zaświadczenia PUP z dnia 5 lutego 2021 roku, ponieważ tym dniem ubezpieczony spełnił przesłanki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego – art. 7 ust 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

(-) sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek