

Sygn. akt V U 177/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 marca 2021 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Ewa Nowakowska

Protokolant: st.sekr.sądowy Alina Kędzia

po rozpoznaniu w dniu 17 marca 2021 r. w Kaliszu

odwołania M. W.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 20 stycznia 2021 r. Nr (...)

w sprawie M. W.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o świadczenie przedemerytalne

- 1. Zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. z dnia 20 stycznia 2021 r. znak (...) w ten sposób, że przyznaje M. W. prawo do świadczenia przedemerytalnego od 19 listopada 2020r.**
- 2. Zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. na rzecz M. W. kwotę 180zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

SSO Ewa Nowakowska

Sygn. akt VU 177/21

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 20.01.2021r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. odmówił M. W. prawa do świadczenia przedemerytalnego, gdyż nie wykazała by rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy z powodu ogłoszenia upadłości zakładu pracy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych.

Odwołanie od tej decyzji wniosła do Sądu M. W. domagając się jej zmiany i przyznania świadczenia przedemerytalnego, powołując się na to, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w rzeczywistości z powodu problemów finansowych pracodawcy zatem spełniła przesłanki do świadczenia przedemerytalnego.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie.

Sąd ustalił, co następuje:

Do wniosku o świadczenie przedemerytalne złożonego w dniu 16.11.2020r. M. W. (urodzona (...)) przedłożyła świadectwo pracy z 31.03.2020r., z którego wynika, że zatrudniona była w (...) od 01.08.2018r. do 29.02.2020r. w wymiarze 1/1 etatu, a od 01.03.2020r. do 31.03.2020r. w wymiarze 1/8 etatu, zaś stosunek pracy ustał za wypowiedzeniem przez pracodawcę -art.30 §1 pkt.2 KP. (Dowód- świadectwo w aktach ZUS)

Z pisma z dnia 27.12.2019r. wynika, że pracodawca wypowiedział wówczas odwołującej się stosunek pracy uzasadniając to redukcją etatów.

W piśmie z dnia 31.03.2020r. skierowanym do odwołującej się pracodawca wyjaśnił, że przyczyną zwolnienia jest redukcja etatów w zakładzie, o czym nie miał obowiązku zawrzeć tej informacji w świadectwie pracy, gdyż w dniu zwolnienia firma miała w ewidencji poniżej 20 osób.

(pisma w aktach ZUS)

Z wyczeń ZUS wynika, że na dzień rozwiązania stosunku pracy to jest na 31.03.2020r. odwołująca się wykazała łącznie 38 lat, 6 miesięcy i 12 dni okresów składkowych i nieskładkowych

(wykaz -akta organu rentowego).

Odwołująca się od dnia 06.04.2020r. do chwili obecnej jest zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w K. jako bezrobotna z prawem do zasiłku od 06.04.2020r. do 22.07.2020r. i od 1.09.2020r. nadal. W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnienia propozycji odpowiedniego zatrudnienia. Dzień 11.11.2020r. był 180 dniem pobierania zasiłku.

(Dowód- zaświadczenie w aktach ZUS)

Wniosek o świadczenie przedemerytalne złożyła w dniu 18.11.2020r.

Decyzją z dnia 20.01.2021r. ZUS odmówił odwołującej się przyznania świadczenia przedemerytalnego w oparciu o art. 2 ust 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, gdyż nie wykazała by rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy z powodu ogłoszenia upadłości zakładu pracy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie jest więc przyczyna rozwiązania stosunku pracy.

Odwołująca się jako jedna z siedmiu kobiet pracowała w części zakładu nazywanej szwalnia-krojownia. W końcu marca 2020r. pracodawca poinformował każdą z pracownic w indywidualnej rozmowie o problemach finansowych firmy i zaproponował zmniejszenie wymiaru czasu pracy o połowę. Kobiety protestowały, w efekcie wszystkie zostały zwolnione z pracy z końcem miesiąca marca 2020r. Wówczas otrzymały do podpisu plik dokumentów, w tym datowane na grudzień pismo wypowiadające stosunek pracy. Po fakcie okazało się, że w świadectwie pracy za miesiąc marzec 2020r. wpisane jest zatrudnienie w 1/8 etatu, choć w rzeczywistości wszystkie pracowały przez ten miesiąc tak jak poprzednio w pełnym wymiarze czasu. Pracodawca przekonał je, że dzięki temu rozwiązaniu będą mogły uzyskać zasiłek dla bezrobotnych, on natomiast nie ma środków na ich płace.

Z dniem 31.03.2020r. w szwalni-krojowni nie pozostała już żadna z pracownic. Poza nimi w zakładzie pracowali jeszcze mężczyźni w tapicerni i magazynie.

Dowód- zeznania świadka A. O. [00:05-00:17]nagranie rozprawy z 17.03.2021r.

Zeznania świadka są przekonujące i korelują z oświadczeniem pracodawcy, który potwierdził, że zwolnienie odwołującej się wynikało z redukcji etatów.

Z informacji organu rentowego o osobach zgłaszanych do ubezpieczeń przez płatnika z 05.03.2021r. wynika, że płatnik na grudzień 2019r. miał zgłoszonych 21 pracowników, na styczeń 2020r. miał ich 20, lutym 2020r. miał zgłoszonych 18, w marcu 2020r. zgłaszał 19, a w kwietniu 2020r. miał zgłoszone tylko 8 osób, tyle samo w maju 2020r. (k 15-17)

Sąd zważył, co następuje:

Zaskarżona decyzja powołuje się na art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (tj. 2020 poz. 1725) odnoszący się do sytuacji gdy rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego następuje z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu ustawy z 20.04.2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Zgodnie z tym przepisem 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.

Artykuł 2 ust. 1 pkt 29 lit. a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy [zwanej dalej ustawą o promocji zatrudnienia] (t. j. Dz. U. z 2008 r., Nr 69, poz. 415 ze zm.) stanowi, iż ilekroć w ustawie jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy – oznacza to 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 Kodeks pracy,

w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników,

(por. Zbigniew Góral „Komentarz do art. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy” LEX 2011).

Zwolnienie z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych to zwolnienie dokonane przez pracodawcę: zatrudniającego co najmniej 20 osób i zwalnianego w trybie i na zasadach przewidzianych w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników albo przez pracodawcę zatrudniającego mniej niż 20 osób i zwalnianego w trybie i na zasadach określonych w kodeksie pracy.

Obydwa sposoby rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego muszą przyjmować za podstawę „przyczyny nie dotyczące pracowników”, jednak w każdym z tych przypadków inne przepisy określają warunki uwzględnienia danego zwolnienia, jako zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Jeżeli pracodawca lub zwolnienie, jakiego zamierza dokonać nie spełnia wymogów art. 1 ust. 1 i 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, zatrudniający może spowodować rozwiązanie stosunku pracy w zwykłym trybie kodeksowym. Wówczas rozwiązanie stosunku pracy również powinno spełniać kryterium polegające na jego wystąpieniu „z przyczyn nie dotyczących pracownika”. Podobnie jak w przypadku zwolnień uruchamiających tryb określony w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, przyczyna faktyczna leżąca u podstaw zwolnienia nie może leżeć po stronie pracownika (por. Alicja Kopeć, Wojciech Maciejko, Marcin Wojewódka „Świadczenia emerytalne. Komentarz” Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2008).

Odwołująca się została zwolniona z pracy u pracodawcy zatrudniającego poniżej 20 osób z powodu redukcji wszystkich (łącznie siedmiu) etatów w szwalno-krojołni. Zwolnienie wszystkich pracowników tego działu wynikało z problemów finansowych pracodawcy. Jest to klasyczny przykład zwolnienia z pracy z przyczyn nie leżących po stronie pracownika, a zakładu pracy.

Zgodnie z art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych świadczenie przysługuje po upływie co najmniej 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w ustawie o promocji zatrudnienia, jeżeli uprawniony spełnia ponadto łącznie następujące warunki:

- 1) nadal jest zarejestrowany jako bezrobotny;
- 2) w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówił 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) złożył 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.

Odwołująca się spełnia także i te warunki. Wniosek o świadczenie przedemerytalne złożyła w dniu 18.11.2020r. wraz z zaświadczeniem z PUP Stosownie do art.7 cyt. ustawy prawo do świadczenia przedemerytalnego ustala się na wniosek osoby zainteresowanej od następnego dnia od złożenia wniosku. W tej sytuacji odwołująca się nabyła prawo do świadczenia przedemerytalnego do 19.11.2020r.

Zaskarżona decyzja podlegała więc zmianie i zgodnie z art. 477¹⁴ § 2 kpc orzeczono jak w pkt 1 wyroku.

Zawarte w pkt 2 orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego wynika z art.98 kpc.