

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 21 kwietnia 2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T., po rozpatrzeniu wniosku z dnia 11 marca 2021 r., na podstawie ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U z 2020 r., poz. 1725), odmówił P. T. prawa do świadczenia przedemerytalnego wskazując, iż rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U z 2013 r., poz. 674 z późno zm.), ponieważ stosunek pracy ustał w wyniku wygaśnięcia umowy o pracę tj. z upływem okresu, na który została zawarta. /decyzja –k. 30 – 30 verte akt ZUS /

W dniu 13 maja 2021 r. P. T. odwołał się od powyższej decyzji, wnosząc o jej zmianę poprzez przyznanie mu prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu swego stanowiska wskazał, iż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z powodu likwidacji stanowiska pracy, co wynika wprost z oświadczenia pracodawcy. Ubezpieczony podkreślił, że zatrudniony był, na stanowisku zrywkarz. W czasie jego zatrudnienia zakupiona zaś została maszyna do zrywki (...) co spowodowało, że ilość wykonywanej przez niego pracy została zmniejszona. Przed zakończeniem okresu umowy pracodawca poinformował go, że może nie przedłużyć z nim umowy z kilku powodów. Jednym z nich było to, że maszyna do zrywki wykonuje większość jego obowiązków. Kolejnym było to, że epidemia C. – 19 spowodowała dużą niepewność w branży, jak się później okazało uzasadnioną, gdyż pozyskanie drewna na pewien okres czasu zostało mocno ograniczone. W związku z tym zatrudnienie go na tym stanowisku jak i utrzymanie tego stanowiska było ekonomicznie nieuzasadnione. /odwołanie k. 3 – 4 verte/

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 24 maja 2021 r. organ rentowy wniósł o jego oddalenie, wywodząc jak w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji. /odpowiedź na odwołanie k. 5 – 5 verte/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

P. T. urodził się w dniu (...) /bezsporne/

Ostatnio - w okresie od 12 marca 2019 r. do 11 marca 2020 r. był zatrudniony w firmie (...) – prace w zakresie zrywki drewna, hodowli lasu” w L. na stanowisku zrywkarza w pełnym wymiarze czasu pracy. /świadczenie pracy k. 5 akt ZUS/

M. R. prowadził pozarolniczą działalność gospodarczą, której przeważającym przedmiotem było wykonywanie usług leśnych, czyli hodowla drzew, zrywka i pozyskanie drewna. /zeznania świadka M. R. 00:09:07, płyta CD k. 28/

W latach 2018 - 2019 M. R. kierował do Powiatowego Urzędu Pracy ogłoszenia w sprawie zatrudnienia pracownika do wykonywania czynności w charakterze zrywkarza w lesie. Niezależnie od tego ogłoszenia nadto rozgłosił on, że szuka pracownika i w związku z tym wnioskodawca się z nim skontaktował. M. R. zatrudnił ubezpieczonego na początku 2019r. i zawarł z nim umowę o pracę na czas określony, tj. na rok czasu. Wnioskodawca był zatrudniony na stanowisku zrywkarza na pełen etat. Na tym stanowisku ubezpieczony wykonywał prace leśne. Wnioskodawca podpinał kłody drewna pod maszynę. Większe ścięte kłody drewna zaczepiał, podczepiał liną do wciągarki. Wyciągarka wyciągała tę kłodę w inne miejsce, a mniejsze kłody układał ręcznie. Ubezpieczony pracował codziennie od poniedziałku do piątku.

/zeznania świadka M. R. 00:09:07, płyta CD k. 28, przesłuchanie wnioskodawcy 00:01:54 w zw. z 00:20:21, płyta CD k. 28/

Ubezpieczony miał zapewnienie ze strony pracodawcy, że jeżeli się sprawdzi w pracy to umowa będzie z nim przedłużona. Pracodawca zakładał, że przedłuży umowę o pracę z wnioskodawcą, bo był zadowolony z jego pracy. Pracodawca nigdy nie zgłaszał uwag do jego pracy. Wnioskodawca sprawdzał się jako pracownik, był punktualny, niepijący, co było najważniejsze przy zrywce. zeznania świadka M. R. 00:09:07, płyta CD k. 28, przesłuchanie wnioskodawcy 00:01:54 w zw. z 00:20:21, płyta CD k. 28/

W dniu 5 listopada 2019r. pracodawca sprzedał maszynę – wyciągarkę i w dniu 9 listopada 2019r. zakupił nową maszynę, do której nie potrzebował już pracownika, bo była ona samoobsługowa, a sam miał do niej uprawnienia.

Dodatkowo pozyskanie drewna też się zmniejszyło. W okresie od listopada 2019 r. do marca 2020 r. pracy nie było dużo, ale M. R. starał się jakieś czynności zorganizować wnioskodawcy. Zlecał mu sprzątnię gałęzi w lesie. Ubezpieczony zbierał po lesie odpady typu gałęzie i składował je w określonym miejscu. To była też praca w pełnym wymiarze czasu pracy, zimną także się tym zajmował. Na wiosnę okazało się jednak, że nie ma, aż tyle drewna do pozyskania. W związku z tym pracodawca nie był w stanie dalej utrzymywać pracowników i wypłacać im należnego wynagrodzenia za pracę. /zeznania świadka M. R. 00:09:07, płyta CD k. 28, przesłuchanie wnioskodawcy 00:01:54 w zw. z 00:20:21, płyta CD k. 28/

Ostatecznie umowa o pracę z wnioskodawcą uległa rozwiązaniu, bo zmniejszyło się pozyskanie drewna oraz pracodawca sprzedał maszynę do zrywki drewna, do której potrzebny był mu pracownik. Wcześniej odszedł na rentę drugi pracownik pracodawcy zatrudniony jako pilarz. Na miejsce wnioskodawcy pracodawca nikogo nie zatrudnił i zlikwidował to stanowisko pracy, do dnia dzisiejszego nie zatrudnia on żadnego zrywkarza, było to spowodowane brakiem zlecenia na jego usługi. Gdyby pracodawca otrzymywał zlecenia to wnioskodawca byłby nadal zatrudniony. Obecnie M. R. zatrudnia tylko pracownika gospodarczego, który zajmuje się tylko sprzątnięciem. Nie jest to tożsame stanowisko, które wcześniej zajmował wnioskodawca. Obecnie nowa maszyna sama to robi to co wykonywał wnioskodawca jako zrywkarz a sam pracodawca obsługuje tę maszynę.

/zeznania świadka M. R. 00:09:07, płyta CD k. 28, przesłuchanie wnioskodawcy 00:01:54 w zw. z 00:20:21, płyta CD k. 28/

W zaświadczeniu z dnia 8 marca 2021 r. pracodawca – M. R. właściciel firmy Usługi (...) – prace w zakresie zrywki drewna, hodowli lasu” w L. wskazał, że stosunek pracy nawiązany z P. T. ustał w dniu 11 marca 2020 r. z powodu znacznego zmniejszenia zleconych prac. Poinformował, też że nikt na miejsce wnioskodawcy nie został zatrudniony. /zaświadczenie k. 4 akt ZUS /

W dniu 14 kwietnia 2020 r. ubezpieczony został zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w R. i uzyskał status osoby bezrobotnej. Od dnia 14 kwietnia 2020 r. do dnia 31 stycznia 2021 r. pobierał z tego tytułu zasiłek dla bezrobotnych. /zaświadczenie k. 8 i 9 akt ZUS/

We wskazanym okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych wnioskodawca nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej bądź zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. /okoliczność bezsporna, a nadto zaświadczenie k. 8 akt ZUS /

P. T. posiada okres składkowy i nieskładkowy w wymiarze przekraczającym 40 lat. (okoliczność bezsporna, a nadto wykaz okresów składkowych i nieskładkowych k. 29 akt ZUS)

W dniu 11 marca 2021 r. P. T. złożył wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. /wniosek o świadczenie przedemerytalne k. 1-3 akt ZUS/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów w postaci dokumentów znajdujących się w aktach niniejszej sprawy oraz w aktach ZUS a także na podstawie zeznań wnioskodawcy i świadka M. R.- właściciela firmy Usługi (...) – prace w zakresie zrywki drewna, hodowli lasu” w L. i jednocześnie ostatniego pracodawcy ubezpieczonego.

Wskazane dowody są logicznie spójne w zakresie istotnych okoliczności sprawy i wzajemnie się uzupełniają. Ponadto dowody te w żaden sposób nie zostały podważone przez organ rentowy w toku procesu, dlatego należało uznać je za wiarygodne.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie wnioskodawcy zasługuje na uwzględnienie.

W rozpoznawanej sprawie przedmiotem sporu było, czy P. T. spełnił przesłanki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego określone w ustawie z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1725 ze zm.).

Zgodnie z art. 2 ust. 1 powołanej ustawy prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która:

1) do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu likwidacji pracodawcy 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, ukończyła co najmniej 56 lat - kobieta oraz 61 lat - mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

2) do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.), zwanej dalej "ustawą o promocji zatrudnienia", w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn, lub

3) do dnia ogłoszenia upadłości prowadziła nieprzerwanie i przez okres nie krótszy niż 24 miesiące pozarolniczą działalność, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585, z późn. zm.), zwanej dalej "ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych", i za ten okres opłaciła składki na ubezpieczenia społeczne oraz do dnia ogłoszenia upadłości ukończyła co najmniej 56 lat - kobieta i 61 lat - mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

4) zarejestrowała się we właściwym powiatowym urzędzie pracy w ciągu 30 dni od dnia ustania prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, pobieranej nieprzerwanie przez okres co najmniej 5 lat, i do dnia, w którym ustało prawo do renty, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna i osiągnęła okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

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, lub

6) do dnia 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego, z powodu likwidacji pracodawcy 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, posiadała okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 34 lata dla kobiet i 39 lat dla mężczyzn.

Natomiast art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych stanowi, że 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 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Stosownie do treści art. 2 ust. 3 wyżej wymienionej ustawy 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.

Osoba ubiegająca się o świadczenie przedemerytalne musi spełniać łącznie przesłanki wymienione w art. 2 ust. 1 i ust. 3 powołanej ustawy.

Z powyższych przepisów wynika zatem, że mężczyzna ubiegający się o prawo do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 powołanej ustawy - w sytuacji rozwiązania z nim stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy musi spełniać łącznie wszystkie przesłanki wymienione w cytowanych przepisach.

Po pierwsze, na dzień rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy mężczyzna, który był w nim zatrudniony przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, powinien ukończyć 60 lat i posiadać okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 40 lat.

Po drugie, świadczenie przedemerytalne przysługuje dopiero po upływie co najmniej 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Po trzecie, ustawodawca stwierdził, że po wskazanym okresie wyczekiwania, ubezpieczony powinien nadal być zarejestrowany jako bezrobotny i złożyć 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.

Bezspornym jest, że wnioskodawca ma staż pracy wynoszący ponad 40 lat, że był zatrudniony przez okres ponad 6 miesięcy na dzień rozwiązania stosunku pracy, jest zarejestrowany jako bezrobotny i przez okres 180 dni pobierał zasiłek dla bezrobotnych, zaś w ustawowym terminie złożył również wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego.

Rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy zostało zdefiniowane w art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz.U. z 2020 r. poz. 1409 ze zm.) w następujący sposób. 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, 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 1974 r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

W wyroku z dnia 26 października 2016 roku w sprawie II UK 375/15 (Legalis 1544231) Sąd Najwyższy wskazał, że powyższe przepisy 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.

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. Zwrócić również należy uwagę na odesłanie analizowanych przepisów do Kodeksu pracy. Jeśli pracodawcą jest jednostka organizacyjna, możliwe jest przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. W takim przypadku nowy pracodawca powinien zaproponować pracownikom przejmowanym zatrudnionym na innej podstawie niż umowa o pracę nowe warunki pracy i płacy. W razie ich niezgodnienia lub niezaproponowania nowych warunków przez pracodawcę przejmującego dochodzi, zgodnie z art. 23¹ § 5 KP, do rozwiązania stosunku pracy (po upływie okresu równego okresowi wypowiedzenia). W przypadku, więc tych zmian organizacyjnych, występujących z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, następuje rozwiązanie stosunku pracy bez konieczności wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę.

Z komplementarnej analizy przepisów art. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych wynika, że prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje nie tylko pracownikom, z którymi rozwiązano stosunek pracy z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, lub z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ale także osobom, które prowadziły pozarolniczą działalność gospodarczą, zakończoną ogłoszeniem upadłości. Celem tych unormowań jest zapewnienie wsparcia socjalnego osobom, które utraciły źródło utrzymania nie ze swojej winy, a z uwagi na wiek nie są w stanie skutecznie konkurować na rynku pracy - do dnia nabycia przez te osoby uprawnień emerytalnych (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2013 r., w sprawie III UZP 2/13, OSNP 2013 nr 21-22, poz. 256).

Ponadto w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie III PZP 1/16, dotyczącej podobnej kwestii zabezpieczenia społecznego nauczycieli, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że rozwiązanie każdej umowy, wykreowanej zgodnymi oświadczeniami woli jej kontrahentów, następuje przez dokonanie czynności prawnej rozwiązującej stosunek prawny. Takie oświadczenie woli może być wyrażone przez każde zachowanie uprawnionego do rozwiązania także umowy o pracę na czas określony, które ujawnia taką wolę w sposób dostateczny (art. 60 KC w związku z art. 300 KP). Nie budzi kontrowersji ani rozbieżności interpretacyjnych lub jurysdykcyjnych wykładnia, że rozwiązanie terminowej umowy o pracę w drodze porozumienia stron spełnia warunek rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy, bo nauczyciel ma współdecydujący udział w uzgodnieniu takiego sposobu rozwiązania stosunku pracy, gdyż wyraża taką wolę w sposób dostateczny (art. 60 KC w związku z art. 300 KP) już przy zawarciu terminowego stosunku pracy. Każdy przypadek wspólnego zgodnego zawarcia terminowej umowy o pracę obejmuje złożenie oświadczenia woli o okresie jej trwania, co z woli obu stron prowadzi do jej rozwiązania w uzgodnionym terminie końcowym jej obowiązywania, tj. z upływem uzgodnionego przy zawarciu umowy o pracę na czas określony okresu, na który była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 KP). Taki ustawowo określony sposób rozwiązuje terminową umowę o pracę, przeto nie powinny mieć racjonalnych podstaw doktrynalne kontrowersje o tym, że takie rozwiązanie oznacza wygaśnięcie terminowej umowy o pracę albo jej ustanie w „inny” prawem nienazwany sposób, „zbliżony do wygaśnięcia”, które rzekomo następuje „bez jakiegokolwiek działania lub zaniechania stron”. W każdym razie dla potrzeb rozstrzygnięcia sformułowanych zagadnień prawnych skład powiększony Sąd Najwyższy uznał, że każda ze stron terminowej umowy o pracę ma współdecydujący udział nie tylko w jej zawarciu, ale także w określeniu (uzgodnieniu) terminu końcowego jej obowiązywania, co oznacza, że każda ze stron, współdecyduje o rozwiązaniu terminowej umowy o pracę z upływem okresu, na który była zawarta. Należy mieć na uwadze, że w granicach zasady wolności pracy nie ma przeszkód prawnych do zatrudnienia pracownika nawet w celu uzupełnienia prawem wymaganego stażu okresów zatrudnienia niezbędnego do nabycia innych, w tym poza pracowniczych świadczeń uzależnionych od legitymowania się ustawowo określonym stażem pracy, jeżeli zatrudnienie było lub jest realnie wykonywane. W konsekwencji została podjęta uchwała stwierdzająca, iż warunek rozwiązania stosunku pracy

wymagany do nabycia nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego (art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych, Dz.U. Nr 97, poz. 800 ze zm.) jest spełniony w przypadku, gdy umowa o pracę rozwiązuje się z upływem czasu, na który była zawarta.

Mając powyższe okoliczności na względzie uznać należy, że rozwiązanie umowy o pracę na czas określony z upływem terminu, na który była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 kp) nie wyklucza ustalenia, że rozwiązanie umowy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy (w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 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 dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych.

W sprawie o ustalenia prawa do tego świadczenia wymagane jest jednak nie tylko stwierdzenie, że stanowisko pracy zostało zlikwidowane, ale konieczne jest również ustalenie przyczyny jego likwidacji oraz powiązania między rozwiązaniem stosunku pracy, a zlikwidowaniem stanowiska pracy.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego prezentowanym między innymi w wyroku z dnia 11 lipca 2017 r. sygn. akt I UK 291/16 (legalis 1668815) - w toku postępowania w sprawie o świadczenie przedemerytalne należy wykazać, że u podstaw decyzji o likwidacji stanowiska pracy skutkującej rozwiązaniem stosunku pracy choćby z powodu upływu czasu, na jaki została zawarta umowa o pracę, znalazły się przyczyny ekonomiczne, organizacyjne, produkcyjne albo technologiczne. Przepisy art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych oraz art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie wskazują bowiem sposobu rozwiązania umowy o pracę, lecz stawiają wymaganie, by przyczyny rozwiązania umowy o pracę leżały po stronie pracodawcy.

W przedmiotowej sprawie bezspornie ustalono, że stanowisko pracy wnioskodawcy zostało zlikwidowane i pracodawca nie zatrudnił innej osoby na to stanowisko. Przyczyną likwidacji tego stanowiska były zaś przyczyny ekonomiczne oraz organizacyjne związane ze zmniejszeniem się pozyskania drewna i co za tym idzie znacznym spadkiem zleconych prac.. Nadto pracodawca sprzedał maszynę do zrywki drewna, którą wcześniej obsługiwał wnioskodawca. Na miejsce wnioskodawcy pracodawca nikogo nie zatrudnił i zlikwidował jego stanowisko pracy, do dnia dzisiejszego nie zatrudnia on żadnego zrywkarza. Gdyby pracodawca otrzymywał zlecenia to wnioskodawca byłby nadal zatrudniony. Obecnie nowa maszyna sama robi to co wykonywał wnioskodawca jako zrywkarz a pracodawca sam obsługuje tę maszynę.

Tym samym, choć formalnie umowa o pracę wnioskodawcy została rozwiązana z upływem czasu, na który była zawarta, niewątpliwym jest, że do tego rozwiązania doszło tylko i wyłącznie z przyczyn dotyczących zakładu pracy w związku z likwidacją stanowiska wnioskodawcy.

W związku z powyższym P. T. spełnia wszystkie przesłanki wskazane w przepisie art. 2 ust. 1 pkt. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Spełniła również przesłanki określone w ust. 3 art. 2 ustawy. Tym samym brak jest podstaw do odmowy przyznania mu prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W zakresie daty przyznania świadczenia Sąd oparł się na przepisie art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, z którego wynika, że prawo do świadczenia przedemerytalnego ustala się na wniosek osoby zainteresowanej, od następnego dnia po dniu złożenia wniosku wraz z dokumentami, o których mowa w ust. 3.

Skarżący złożył wniosek o przyznanie mu prawa do świadczenia przedemerytalnego w dniu 11 marca 2021 r., w związku, z czym prawo do świadczenia przysługuje mu od dnia następnego, tj. od dnia 12 marca 2021 r.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i orzekł jak w sentencji wyroku.

K.B.