

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 15 czerwca 2022 r. , znak: 210500/72/2019 – SER – (...) 2 Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił J. O. prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał , że rozwiązanie umowy o pracę nie nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, a z upływem czasu na który została zawarta.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych wskazał ,że J. O. spełnił pozostałe warunki do przyznania świadczenia przedemerytalnego.

/decyzja k.22 – 22 odwrót akt ZUS/

W dniu 25 lipca 2022 r. pełnomocnik J. O. złożył odwołanie od w/w decyzji. Skarżonej decyzji zarzucił naruszenie przepisów:

- postępowania tj. art. 80 k.p.a. poprzez niedokonanie kompleksowej oceny materiału dowodowego i nieuzasadnione pominięcie złożonych przez Ubezpieczonego dowodów z dokumentów w postaci: oświadczenia z dnia 1 października 2021 roku oraz pisma HETMAN Usługi Budowlane (...) w P. z dnia 30 maja 2022 roku wraz ze sprostowanym świadectwem pracy wskutek czego organ rentowy nie dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, w tym w szczególności okoliczności, iż Ubezpieczony mimo zawarcia umowy na czas określony wyrażał wolę dalszego zatrudnienia u pracodawcy HETMAN Usługi Budowlane (...) w P., a do nieprzedłużenia umowy o pracę na kolejny okres doszło wyłączenie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy tj. z przyczyn ekonomicznych.

- prawa materialnego tj. art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jedn. Dz. U. z 2021, poz. 1867) poprzez nieuzasadnione przyjęcie, iż wygaśnięcie umowy o pracę z upływem okresu na jaki została zawarta wyklucza uznanie, iż do rozwiązania umowy doszło 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 2021 r. poz. 1100, 1162 i 1621).

W uzasadnieniu odwołania pełnomocnik J. O. wskazał ,że pomiędzy stronami istniała wola kontynuacji stosunku pracy po dniu 31 października 2021 r., a odmowa przedłużenia wynikała z sytuacji ekonomicznej pracodawcy, który de facto wyłącznie z tej przyczyny nie zawarł kolejnej umowy z ubezpieczonym.

Pełnomocnik J. O. wniósł o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez orzeczenie o przyznaniu ubezpieczonemu świadczenia przedemerytalnego oraz zasądzenie od organu rentowego na rzecz ubezpieczonego zwrotu kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

/odwołanie k.3 – 10/

W odpowiedzi na odwołanie , pełnomocnik organu rentowego wniósł o jego oddalenie.

/odpowiedź na odwołanie k.13 – 14/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Wnioskodawca J. O. urodził się (...)

/okoliczność bezsporna/

W dniu 19 maja 2022 r. J. O. złożył wniosek o świadczenie przedemerytalne.

/wniosek k.1 – 2 , decyzja k.22 – 22 odwrót akt ZUS/

W dniu 1 kwietnia 2021 r. pomiędzy J. O. a B. L. prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą (...), została zawarta umowa o pracę na czas określony od 1 kwietnia 2021 r. do 30 września 2021 r. W treści umowy wskazano, że J. O. będzie świadczyć pracę na stanowisku mechanika maszyn budowlanych w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości minimalnego wynagrodzenia przewidzianego przez obowiązujące przepisy prawa.

/umowa o pracę k.44/

W dniu 1 października 2021 r. pomiędzy J. O. a B. L. prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą (...) została zawarta umowa o pracę na czas określony od 1 października 2021 r. do 31 października 2021 r. W treści umowy wskazano, że J. O. będzie świadczyć pracę na stanowisku mechanika maszyn budowlanych w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości minimalnego wynagrodzenia przewidzianego przez obowiązujące przepisy prawa.

/umowa o pracę k.33/

W ramach zawartych umów wnioskodawca świadczył pracę mechanika i zrobił to, co miał zrobić. Płatnik zarówno przed jak i po zakończeniu umowy o pracę z wnioskodawcą nie zatrudniał pracownika na stanowisku mechanika. W ramach prowadzonej działalności płatnik zatrudnia pracowników budowlanych.

/zeznania B. L. min.00:03:29 - 00:12:05 rozprawy z dnia 13 kwietnia 2023 r. , płyta CD k.82 , zaświadczenie k.20/

W dniu 31 października 2021 r. płatnik składek wystawił wnioskodawcy świadectwo pracy ,w którym wskazał, że w okresie od 1 kwietnia 2021 r. do 31 października 2021 r. J. O. pracował na stanowisku mechanika maszyn budowlanych oraz ,że umowa o pracę została rozwiązana z upływem czasu na który była zawarta – art.30 § 1 pkt 4 Kodeksu Pracy.

/świadectwo pracy k.30/

W dniu 30 maja 2022 r. płatnik składek sprostował powyższe świadectwo pracy wskazując ,że umowa o pracę została rozwiązana na mocy porozumienia stron na wniosek pracodawcy w związku z likwidacją stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych – art.30 § 1 pkt 1 Kodeksu Pracy.

Pracodawca nie wie, dlaczego sprostował w ten sposób świadectwo pracy ubezpieczonego.

/świadectwo pracy k.11 akt ZUS, zeznania świadka B. L. k 81 odwrót, min.00:03:29 - 00:12:05 rozprawy z dnia 13 kwietnia 2023 r. , płyta CD k.82/

Od dnia 2 listopada 2021 r. J. O. jest zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w Z. jako osoba bezrobotna. W okresie od 2 listopada 2021 r. do 30 kwietnia 2022 r. wnioskodawca pobierał zasiłek dla bezrobotnych.

W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych J. O. nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

/zaświadczenie z dnia 16 maja 2022 r. k.4 akt ZUS/

Wnioskodawca udowodnił łącznie 38 lat 2 miesiące i 28 dni okresów składkowych oraz 4 miesiące i 2 dni okresów nieskładkowych.

/wyliczenia ZUS k.21 akt ZUS/

Oceniając materiał dowodowy Sąd podszedł z dużą ostrożnością do zeznań B. L., który zasłaniał się brakiem pamięci i unikał udzielenia konkretnych odpowiedzi. Nie potrafił wskazać przyczyn sprostowania wnioskodawcy świadectwa pracy, które uczynił w maju 2022 roku, a dotyczyło dokumentu wstawionego w dniu 31 października 2021 r. Podczas składania zeznań świadek nie wskazał, że rozwiązanie z wnioskodawcą stosunku pracy wynikało z jakichkolwiek

innych przyczyn niż upływ czasu, na jaki zawarł z nim umowę o pracę. Zważywszy zaś na bliskość czasową między złożeniem przez J. O. wniosku o świadczenie przedemerytalne tj. 19 maja 2022 r. a wystawieniem przez płatnika składek sprostowanego świadectwa pracy tj. 30 maja 2022 r. uzasadnionym jest twierdzenie, że główną przyczynę sprostowania świadectwa pracy stanowiła chęć uzyskania przez J. O. wnioskowanego świadczenia. Brak bowiem w dotychczasowej wersji świadectwa pracy określenia, że rozwiązanie umowy nastąpiło na mocy porozumienia stron na wniosek pracodawcy w związku z likwidacją stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, w istocie pozbawił J. O. prawa do wnioskowanego świadczenia.

Podsumowując, świadek w żaden wiarygodny sposób nie potwierdził, że do ustania zatrudnienia doszło z przyczyn ekonomicznych, leżących po stronie pracodawcy. Wnioskodawca był mechanikiem a B. L., mając określony park maszynowy potrzebował kogoś do naprawy maszyn. Jak sam powiedział przed sądem, wnioskodawca jako mechanik zrobił co miał do zrobienia i nie było potrzeby przedłużania umowy o pracę. Dlatego umowa ta została zawarta na czas określony i rozwiązała się z upływem tego czasu.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje

Odwołanie nie jest zasadne.

Zgodnie z treścią art.2 ust.1 punkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (tj. Dz. U. z 2023 r., poz.779) prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz. U. z 2023 r. , poz. 735), 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. Stosownie zaś do treści art. 2 ust.2 ww. ustawy 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 (tj. Dz. U. z 2022 r., poz.504).

Świadczenie przedemerytalne przysługuje 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. (art.2 ust.3 ww. ustawy o świadczeniach przedemerytalnych).

Świadczenie przedemerytalne jest świadczeniem o charakterze wyjątkowym, przysługującym ubezpieczonym o długim stażu ubezpieczeniowym, którzy z przyczyn od siebie niezależnych utracili źródło dochodu, a ze względu na wiek nie mogą jeszcze uzyskać prawa do emerytury. Jego funkcja ma charakter socjalny. Warunki do przyznania świadczenia przedemerytalnego powinny być interpretowane ściśle, a dla uzyskania prawa do świadczenia konieczne jest łącznie spełnienie wszystkich warunków wymienionych w ustawie. Oznacza to, że niezachowanie jednego z nich niweczy prawo do świadczenia przedemerytalnego.

W niniejszej sprawie bezsporne jest, że wnioskodawca J. O. do dnia rozwiązania stosunku pracy (31 października 2021 r.) spełnił następujące warunki:

1. ukończył 60 lat,

2. posiadał okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 35 lat.

Nadto ubezpieczony:

1. pobierał zasiłek dla bezrobotnych co najmniej przez okres 6 miesięcy,
2. jest nadal zarejestrowany jako bezrobotna
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.

Spornym pozostawało jedynie ustalenie, czy stosunek pracy uległ rozwiązaniu z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Przepis art.2 ust.1 punkt 2 ww. ustawy o świadczeniach przedemerytalnych wymaga, aby do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących pracodawcy w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia. Nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego uzależnione jest zatem od tego, co było przyczyną rozwiązania stosunku pracy.

Stosownie do treści art.2 ust.1 punkt 29 ww. ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy pod pojęciem przyczyn dotyczących zakładu pracy należy rozumieć:

- a) 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 z dnia 26 czerwca 1974 roku - 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 roku - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Przepis art.2 ust.1 punkt 29 ppkt „a” ww. ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odsyła do ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (tj. Dz.U. z 2018 r. , poz.1969).

Podstawową przesłanką stosowania ww. ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników wskazaną w art.1 ust.1 jest konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Inicjatorem zwolnienia umożliwiającego nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego musi być pracodawca. Od pracodawcy tylko może w takich okolicznościach pochodzić wypowiedzenie oraz z jego inicjatywy musi dojść do zawarcia porozumienia rozwiązującego stosunek pracy bądź służby, jeżeli nie skierował on do pracownika wypowiedzenia.

Przypisanie skutkowi rozwiązania umowy o pracę z upływem czasu, na który była zawarta, jednej z przyczyn nieleżących po stronie pracownika powinno być powiązane z ustaleniem, że pracodawca - likwidując stanowisko pracy z przyczyn ekonomicznych lub organizacyjnych - nie zawiera nowej umowy o pracę. Nie oznacza to jednak, że spełnienie przesłanki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego nastąpi w każdej sytuacji, w której po rozwiązaniu stosunku pracy z jednym pracownikiem nie dojdzie do zatrudnienia na tym stanowisku kolejnego pracownika. Przepisy art. 2 ust. 1 punkt 2 ww. ustawy o świadczeniach emerytalnych oraz art. 2 ust. 1 punkt 29 lit.

b ww. ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wyraźnie wskazują na konieczność przyczynowego powiązania likwidacji stanowiska i rozwiązanie stosunku pracy, tak by likwidacja stanowiska była przyczyną, a rozwiązanie stosunku pracy skutkiem zaistnienia tej przyczyny. Samo istnienie między nimi związku czasowego potwierdza jedynie następstwo zdarzeń, a nie oznacza, że jedno zdarzenie jest skutkiem drugiego.

W toku postępowania w sprawie o nabycie świadczenia przedemerytalnego 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.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż ostatnim pracodawcą wnioskodawcy była firma (...) B. L.. Co jednak najważniejsze, jedyną przyczyną rozwiązania z wnioskodawcą jego ostatniego stosunku pracy był upływ czasu na jaki zawarł on umowę o pracę - art. 30 § 1 pkt 4 kodeksu pracy. Podkreślić należy, że w trakcie niniejszego postępowania ubezpieczony nie wskazał, że rozwiązanie z wnioskodawcą stosunku pracy wynikało z jakichkolwiek innych przyczyn, niż upływ czasu, a nadto pracodawca nie potrafił wskazać przyczyn, z uwagi na które sprostował świadectwo pracy, jakie wystawił wnioskodawcy w dniu 31 października 2021 r. Rozwiązanie stosunku pracy z wnioskodawcą nie nastąpiło zatem z przyczyn dotyczących zakładu pracy, a wynikało z upływu okresu na jaki została zawarta umowa o pracę.

Reasumując, wnioskodawca nie spełnił wszystkich warunków niezbędnych do przyznania mu prawa do świadczenia przedemerytalnego - rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn wskazanych w art.2 ust.1 punkt 2 ww. ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Wobec powyższego Sąd na podstawie art.477¹⁴§1 k.p.c. oddalił odwołanie.

S.B.