

Sygnatura akt VI U 822/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 stycznia 2021 r.

Sąd Okręgowy w Płocku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Hanna Parzybut-Dan

Protokolant: Tomasz Suchodolski

po rozpoznaniu w dniu 12 stycznia 2021 r. w Płocku

na rozprawie

sprawy z odwołania K. W.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek odwołania K. W.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P.

z dnia 28 sierpnia 2020 r., znak:(...)

oddala odwołanie.

Sędzia Hanna Parzybut-Dan

UZASADNIENIE

K. W. wniósł odwołanie do Sądu Okręgowego w Płocku od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w P. z dnia 28 sierpnia 2020 r., którą organ rentowy odmówił mu prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W odwołaniu wniósł o zmianę zaskarżonej decyzji i przyznanie świadczenia przedemerytalnego, ponieważ spełnia wszystkie warunki określone w art. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych: rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Powołana ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w art. 2 pkt 29 ustawy określa, że ilekroć mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy oznacza to 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. Zatem wszelkie przypadki wypowiedzenia umowy z przyczyn niedotyczących pracownika będą stanowiły przyczynę dotyczącą zakładu pracy. W rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem z dnia 15.10.2019 r., którą otrzymał odwołujący, jest jasno napisane, że pracodawca wypowiada umowę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Gdyby tego nie uczynił, wnioskodawca pracowałby do dnia dzisiejszego. Zatem rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło bez woli odwołującego. Biorąc pod uwagę obowiązujące przepisy, trzeba uznać, że stosunek pracy ustał z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Błędem

organu rentowego jest odmowa świadczenia z uwagi na brak wskazania w świadectwie pracy przyczyny zwolnienia. ZUS wymaga aby świadectwo pracy zawierało przyczynę zwolnienia, jednocześnie nie odnosząc się do złożonego dokumentu zawierającego oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. W świadectwie nie ma potrzeby uzasadniania danego trybu rozwiązania umowy o pracę. Co więcej, w jego wzorze brak na to miejsca. Nie jest zatem błędem wpisanie jedynie, że umowa została rozwiązana bez podania przyczyn.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. wniósł o oddalenie odwołania.

W odpowiedzi na odwołanie uzasadnił, że K. W. nie spełnił jednej przesłanki prawa do świadczenia przedemerytalnego wynikającej z art. 2 ust.1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, gdyż brak dowodu, że rozwiązanie umowy o pracę z dniem 30 listopada 2019 r. nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Pozostałe przesłanki wymagane do przyznania tego prawa zostały spełnione. Wobec braku przyczyn rozwiązania stosunku pracy z ostatnim pracodawcą nie można stwierdzić, czy odwołujący spełniał warunki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, gdyż zgodnie z art. 2 ust.1pkt 29 ppkt b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2019 r., poz. 1482,1622,1818) rozwiązanie stosunku pracy musi nastąpić z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych. Pozostałe przyczyny wskazane w ustawie nie dotyczą odwołującego, ponieważ był zatrudniony w spółce, która zatrudniała więcej niż 20 osób.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

K. W. złożył w dniu 10 czerwca 2020 r. w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych wnioski o świadczenie przedemerytalne. W dniu (...) odwołujący ukończył 60 lat. Udowodnił ogólny staż pracy w wymiarze 40 lat, 4 miesiące i 25 dni.

Przed wystąpieniem o świadczenie przedemerytalne odwołujący w okresie od 1 sierpnia 2017 r. do 30 listopada 2019 r. był zatrudniony w (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.-Ośrodek na stanowisku magazyniera. Stosunek pracy został rozwiązany za wypowiedzeniem przez pracodawcę na podstawie art.30 §1 pkt 2 k.p.c.

(dowód: świadectwo pracy – k. 13 akt ZUS, częściowo zeznania odwołującego-k. 21-22)

Odwołujący po otrzymaniu świadectwa pracy w dniu 18.09.2020 r. zwrócił się do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy z 2 grudnia 2019 r. poprzez zawarcie w pkt 4 informacji, że umowa o pracę została rozwiązana na podstawie art. 30 §1 pkt 2 kodeksu pracy w wyniku wypowiedzenia przez pracodawcę.

Pracodawca w piśmie z dnia 28.09.2020 r. odmówił sprostowania świadectwa pracy, informując, że w świadectwie pracy w pkt 4 została umieszczona informacja, że umowa o pracę została rozwiązana za wypowiedzeniem przez pracodawcę. Ponadto wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn leżących po stronie odwołującego, gdyż w porównaniu do innych pracowników zatrudnionych w zakładzie osiągnął gorsze wyniki a także ze względu na okoliczności dające podstawę do utraty zaufania wobec pracownika.

(dowód: wniosek o sprostowanie świadectwa pracy, odpowiedź pracodawcy na wniosek o sprostowanie świadectwa pracy- akta osobowe)

Odwołujący w dniu 13 grudnia 2019 r. zarejestrował się w Powiatowym Urzędzie Pracy w S.. Od dnia Od 13 grudnia 2019 r. do 10 czerwca 2020 r. pobierał zasiłek dla bezrobotnych.

(dowód: zaświadczenie z Powiatowego Urzędu Pracy w S.- k. 14 akt ZUS)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dokumentów. Stan faktyczny w sprawie był sporny co do przyczyn rozwiązania stosunku pracy. K. W. zeznał, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie są mu znane, ponieważ nie zostały zawarte w wypowiedzeniu umowy o pracę. Otrzymał odpowiedź pracodawcy na jego wniosek o sprostowanie świadectwa pracy, jednak nie zgodził się z przyczynami, które podał zakład pracy jako uzasadnienie dokonanego wypowiedzenia. Zeznał, że wykonywał wszystkie polecenia pracodawcy. Generalnie był zatrudniony na

stanowisku magazyniera. Pracował jednak często jako kierowca, wyjeżdżając poza miejsce pracy, gdy tego wymagał kierownik zakładu. W jego przekonaniu nie osiągał gorszych wyników niż inni pracownicy zatrudnieni na tym samym stanowisku.

W ocenie Sądu, K. W. nie udowodnił, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Wypowiedzenie umowy o pracę nie zawierało uzasadnienia, gdyż zgodnie z art. 30§ 4k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W przypadku umów zawartych na czas określony wypowiedzenie umowy o pracę nie musi zawierać przyczyny wypowiedzenia. Z pisma pracodawcy z 28.09.2020 r. wynika, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy były przyczyny leżące po stronie pracownika, a więc gorsza jakość świadczonej pracy od innych zatrudnionych na tym samym stanowisku a także okoliczności związane z utratą zaufania. Odwołujący twierdził, że kierownik nie przekazał mu prawdziwych powodów rozwiązania stosunku pracy, gdyż w przeciwnym wypadku musiałby zapłacić mu odprawę. Nie przedstawił jednak innych dowodów, z których wynikałaby inna przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy prócz własnych twierdzeń.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie jest niezasadne.

Zgodnie z art. 2 ust.1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 1725) 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 2020 poz.1409), 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 2019 r. poz. 300, z późn. zm.) 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 ustало 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.

Na podstawie art. 2 ust.3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych 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.

Z przepisów tych 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 o promocji zatrudnienia, ale także osobom, które nie mogą znaleźć zatrudnienia po okresie ponad pięcioletniego pobierania renty z tytułu niezdolności do pracy, a także - znajdującym się w podobnej sytuacji osobom prowadzącym pozarolniczą działalność gospodarczą po ogłoszeniu 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.

Zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy odwołującego mają przepisy art. 2 ust.1 pkt 2 i pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych z uwagi na takie przesłanki, jak: osiągnięcie wieku 60 lat, wypracowany staż zawodowy ponad 40 lat. Pozostałe przesłanki prawa do świadczenia nie były kwestionowane. Na podstawie art. 2 ust.1 pkt 2 tej ustawy 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 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2020 poz.1409), 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. Zgodnie z art. 2 ust.1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje także 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.

Spór o prawo skupił się zatem na ocenie, czy stosunek pracy odwołującego nastąpił z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Odwołujący musi bowiem spełnić wszystkie przesłanki prawa do świadczenia. Ustawa o świadczeniach przedemerytalnych w zakresie definicji przyczyn dotyczących zakładu pracy odsyła do regulacji zawartych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Na podstawie art. 2 ust.1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. 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 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, 1043 i 1495), 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) wygarnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w przypadku śmierci pracodawcy lub gdy odrębne przepisy przewidują wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w wyniku przejęcia 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;

Definiowane pojęcie : przyczyny dotyczące zakładu pracy obejmuje cztery różne sytuacje, w których dochodzi do ustania zatrudnienia. Po pierwsze, jest to "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", a jeśli pracodawca zatrudnił mniej niż 20 pracowników - zgodnie z przepisami kodeksu pracy. Zakład pracy, w którym pracował odwołujący zatrudnił mniej niż 20 pracowników, co za tym idzie przyczyn rozwiązania stosunku pracy niedotyczących pracowników należy poszukiwać w przepisach Kodeksu pracy. Kodeks pracy przewiduje co najmniej dwie takie podstawy. Jednak z nich jawi się na gruncie z art. 23¹ § 5 k.p. w przypadku przejęcia pracowników przez nowy zakład pracy. W razie nieuzgodnienia lub niezaproponowania nowych warunków przez pracodawcę przejmującego dochodzi do rozwiązania stosunku pracy (po upływie okresu równego okresowi wypowiedzenia). Kolejny przypadek zachodzi w razie rozwiązania stosunku pracy przez pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę (art. 55 § 1¹ k.p.). Do ustania stosunku pracy dochodzi na skutek rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika a leżących po stronie pracodawcy. Ustawa o świadczeniach przedemerytalnych w art. 2 ust. 1 pkt 29 ppkt b wskazuje na kolejną przyczynę niedotyczącą pracownika, a mianowicie rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych.

Przechodząc do analizy sytuacji prawnej odwołującego, należy zauważyć, że pracodawca nie podał w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Nie był do tego zobowiązany, bowiem na podstawie art. 30 § 4k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Pracodawca nie uchybił zatem obowiązującym przepisom w zakresie formy rozwiązania stosunku pracy. W wyroku z 2.12.2008 r., P 48/07, OTK-A 2008/10, poz. 173, ze zdaniem odrębnym T. L., Trybunał Konstytucyjny orzekł, że:

„1. Artykuł 30 § 4 k.p. w zakresie, w jakim pomija obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji.

2. Artykuł 50 § 3 ustawy powołanej w punkcie 1 w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika do odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji”.

Powód ma interes prawny w ustaleniu przyczyn wypowiedzenia, pomimo braku uzasadnienia wypowiedzenia w umowie na czas określony, w szczególności na kanwie niniejszej sprawy musi udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych. Na podstawie art. 6k.c. w zw. z art. 300 k.p. ciężar dowodu spoczywa na stronie , która wywodzi z tych faktów skutki prawne.

Odwołujący nie uwodnił, że rozwiązanie stosunku pracy z (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.- Ośrodek nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Z oświadczenia pracodawcy zawartego w piśmie odmawiającym sprostowania świadectwa pracy wynika, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były przyczyny leżące po stronie pracownika tj. gorsza jakość pracy w porównaniu do innych pracowników, utrata zaufania. Nie wskazał na przyczyny związane z likwidacją stanowiska pracy odwołującego z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych. Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 26 września 2019 r. III

AUa 1261/18, LEX nr 2754717: Przypisanie skutkowi rozwiązania umowy o pracę z upływem czasu, na który była zawarta, jednej z przyczyn nieleżących po stronie pracownika może 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 pkt 2 ustawy z 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych oraz art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy z 2004 r. 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. Przesądzające jest to, że likwidacja stanowiska pracy musi być skutkiem zaistnienia jednej z okoliczności wymienionych w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy. W toku postępowania 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.

Materiał dowodowy pozwala na ocenę, że wyłączną przyczyną rozwiązania umowy o pracę z odwołującym było nienależyte wykonywanie obowiązków zgodnie z potrzebami pracodawcy. Sąd oparł swoją ocenę na oświadczeniu pracodawcy wynikającego z jego pisma z 28.09.2020 r. w odpowiedzi na wniosek pracownika o sprostowanie świadectwa pracy. Twierdzenia wnioskodawcy o pozorności przyczyn rozwiązania stosunku pracy nie zostały udowodnione. Pismo pracodawcy zaświadcza, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy były przyczyny leżące po stronie pracownika, nienależyte wykonywanie obowiązków a także okoliczności związane z utratą zaufania. Sąd uznać należało, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących wyłącznie odwołującego. Ostatecznie należy przyjąć, że świadczenie przedemerytalne nie przysługuje ubezpieczonemu.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności, Sąd na mocy art. 477¹⁴ §1 k.p.c. oddalił odwołanie.

Hanna Parzybut-Dan