

Sygn. akt III AUa 505/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 października 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia	SA Barbara Hejwowska
Sędziowie:	SA Barbara Mazurkiewicz-Nowikowska SA Elżbieta Czaja (spr.)
Protokolant: protokolant sądowy Kinga Panasiuk-Garbacz	

po rozpoznaniu w dniu 7 października 2015 r. w Lublinie

sprawy R. Ż.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L.

od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie

z dnia 28 kwietnia 2015 r. sygn. akt VIII U 2548/13

uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu w Lublinie do ponownego rozpoznania.

Barbara Mazurkiewicz-Nowikowska Barbara Hejwowska Elżbieta Czaja

Sygn. akt III AUa 505/15

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 6 listopada 2013 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. odmówił R. Ż. przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego, ponieważ rozwiązanie stosunku służbowego nie nastąpiło z powodu likwidacji zakładu lub niewypłacalności pracodawcy.

W odwołaniu od tej decyzji R. Ż. wniósł o jej zmianę i przyznanie świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu wskazał, iż został zwolniony

z pracy z winy zakładu pracy, tj. niewypłacalności zakładu pracy oraz że było to zwolnienie grupowe, ponieważ zwolnieni zostali wszyscy pracownicy.

Organ rentowy w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie.

Wyrokiem z dnia 28 kwietnia 2015 roku Sąd Okręgowy zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił R. Ż. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 1 października 2013 roku.

Podstawą wyroku były następujące ustalenia:

R. Ż. urodził się w dniu (...), wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego złożył w dniu 30 września 2013 roku.

Organ rentowy dokonał sprawdzenia okresów podlegania ubezpieczeniu społecznemu. Do uprawnień uwzględnił łącznie 39 letni okres ubezpieczenia (łącznie: 39 lat, 5 miesięcy i 27 dni okresów składkowych, nieskładkowych i uzupełniających w tym: 33 lata, 6 miesięcy i 13 dni okresów składkowych, 20 dni okresów nieskładkowych oraz 5 lat, 10 miesięcy i 24 dni okresów uzupełniających).

Zaskarżoną decyzją z dnia 6 listopada 2013 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. Inspektorat w R. odmówił R. Ż. przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego, gdyż wnioskodawca nie wykazał, iż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

W dniu 20 marca 2013 roku R. Ż. został zarejestrowany w ewidencji osób bezrobotnych prowadzonej przez Powiatowy Urząd Pracy w P.. Od dnia 28 marca 2013 roku do dnia 28 września 2013 roku otrzymywał zasiłek dla bezrobotnych. W tym okresie 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.

Sąd ustalił, że R. Ż. w okresie od dnia 5 maja 2008 roku do dnia 10 marca 2013 roku był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy w firmie pod nazwą (...) J. S. z siedzibą w W. na stanowisku pracownika ogólnobudowlanego. W ostatnich latach swojej działalności 2010-2012 firma zatrudniała ogółem 4 takich pracowników, wśród których znajdował się wnioskodawca. W dniu 30 listopada 2012 roku odwołujący oraz trzech pozostałych pracowników otrzymali od pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę z dniem 10 marca 2013 roku. Jako podstawę wypowiedzenia wskazano zawieszenie działalności firmy (...). W dniu 11 marca 2013 roku firma pod nazwą (...) J. S. z siedzibą w W. sporządziła świadectwo pracy, w którym jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano przepis art. 30 § 1 pkt 2 k.p. Z zeznań wnioskodawcy oraz przesłuchanych w toku procesu świadków wynika, że faktycznie wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracownika tj. z powodu przyczyn dotyczących zakładu pracy – trudności finansowych. Dlatego też wymienione świadectwo nie mogło stanowić rzetelnego dowodu w sprawie. Pracodawca wskazał, że nie napisał odpowiedniego świadectwa pracy. Pisząc o zawieszeniu miał na myśli to, że firma będzie zlikwidowana i chyli się ku upadkowi.

Sąd uznał odwołanie jest zasadne.

Stosownie do treści art. 2 ust 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity: Dz. U z 2013 roku, poz. 170) prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje mężczyźnie, który 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 (tekst jednolity: Dz. U. z 2013 roku, poz. 674, ze zmianami), w którym był zatrudniony przez okres nie krótszy niż sześć miesięcy, ukończył, co najmniej 60 lat oraz posiada okres uprawniający do emerytury wynoszący, co najmniej 35 lat.

Zgodnie z ust. 3 powołanego przepisu świadczenie przedemerytalne przysługuje po upływie, co najmniej sześciu miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w ustawie o promocji zatrudnienia, jeżeli ubezpieczony spełnia 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) złoży wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nieprzekraczającym trzydziestu dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego sześciomiesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Wnioskodawca pracował w ostatnim zakładzie pracy przez okres ponad 4 lat, w pełnym wymiarze czasu pracy. Posiadał status osoby bezrobotnej, przez co najmniej sześć miesięcy pobierał zasiłek dla bezrobotnych, nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, a wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego złożył w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania przez Powiatowy Urząd Pracy w P. dokumentu poświadczającego sześciomiesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Ostatnim z warunków determinujących ustalenie prawa do świadczenia przedemerytalnego jest rozwiązanie 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 (tekst jednolity: Dz. U. z 2013 roku, poz. 674, ze zmianami). W ocenie Sądu wnioskodawca spełnia powyższy warunek.

Art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a) ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wskazuje, że ilekroć w tej ustawie jest 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 roku Kodeks pracy,

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

Przyczyny dotyczące zakładu pracy wskazane w przywołanej normie prawnej stanowią alternatywę, co oznacza, że spełnienie jednej z przesłanek jest wystarczające do uznania, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy. Nie ulega wątpliwości, że w firmie pod nazwą (...) J. S. z siedzibą w W. rozwiązano z wszystkimi pracownikami mającymi takie same obowiązki jak wnioskodawca umowy o pracę, a działalność firmy została zawieszona od dnia 15 marca 2013 roku.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd stwierdził, że wnioskodawcy przysługuje prawo do świadczenia przedemerytalnego, albowiem wykazał, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika. W wyniku poczynionych ustaleń należy stwierdzić, iż zasadniczym powodem uzasadniającym rozwiązanie stosunku pracy z pracownikami, w tym i wnioskodawcą, była stale pogarszająca się sytuacja finansowa firmy prowadząca w konsekwencji do zwolnień pracowników. Powody rozwiązania umowy o pracę z odwołującym leżą, więc po stronie pracodawcy. W toku procesu nie ujawniono, aby wnioskodawca przyczynił się w jakikolwiek sposób do podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych prawo do świadczenia ustala się na wniosek osoby zainteresowanej

od następnego dnia po dniu złożenia wniosku. W tej sytuacji Sąd ustalił wnioskodawcy prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 1 października 2013 roku, to jest od następnego dnia po dniu złożenia wniosku.

Z tych względów i na mocy powołanych przepisów oraz na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

Apelację od powyższego wyroku złożył Zakład Ubezpieczeń Społecznych w L.

Apelacja zarzuca:

- naruszenie prawa materialnego – art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz.U. z 2013 roku, poz. 170), poprzez przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego osobie która nie ukończyła 60 lat,

- sprzeczność ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego, poprzez przyjęcie, że wnioskodawca spełnił wszystkie wymagane do przyznania świadczenia przedemerytalnego przesłanki, w tym warunek wieku do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Wskazując na powyższe zarzuty apelujący wniósł o zmianę wyroku i oddalenie odwołania.

Organ rentowy podnosi, że R. Ż. spełnia przesłanki zawarte w art. 2 ust 1 p 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych poza warunkiem dotyczącym ukończenia wieku 60 lat. Wnioskodawca urodzony (...) do dnia rozwiązania stosunku pracy tj. do dnia 10 marca 2013 roku nie ukończył 60 lat. Organ rentowy akcentuje, że zaskarżona przez wnioskodawcę decyzja z 6 listopada 2013 roku została wydana w oparciu o przepisy art. 2 ust 1 pkt 6 ww. ustawy, zgodnie z którym prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie która do dnia 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiada okres uprawniający do emerytury wynoszący 39 lat dla mężczyzn. Ponieważ wnioskodawca nie wykazał, że rozwiązanie z nim stosunku pracy nastąpiło z powodu likwidacji zakładu lub niewypłacalności pracodawcy - to pomimo spełnienia pozostałych warunków nie nabył prawa do świadczenia przedemerytalnego. Tym samym, Sąd I instancji z pominięciem warunku ukończenia wieku 60 lat uznał, że wnioskodawca ma prawo do świadczenia przedemerytalnego stosownie do przepisów art. 2 ust 1 pkt 2 ustawy i wydał orzeczenie naruszające dyspozycję ww. ustawy.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje: Apelacja jest zasadna. Zachodzi konieczność uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, bowiem Sąd ten nie rozpoznał istoty sprawy.

R. Ż. urodził się (...), co przesądza, że do dnia rozwiązania stosunku pracy tj. do dnia 10 marca 2013 roku nie ukończył 60 lat. Ma więc rację skarżący, że wnioskodawca nie spełnia wymogów do przyznania świadczenia przedemerytalnego w oparciu o art. 2 ust 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity: Dz. U z 2013 roku, poz. 170), zgodnie z którym prawo do tego świadczenia przysługuje mężczyźnie, który 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 (tekst jednolity: Dz. U. z 2013 roku, poz. 674, ze zmianami), w którym był zatrudniony przez okres nie krótszy niż sześć miesięcy, ukończył, co najmniej 60 lat oraz posiada okres uprawniający do emerytury wynoszący, co najmniej 35 lat.

Umknęło uwadze Sądu, że zaskarżona decyzja z 6 listopada 2013 roku została wydana w oparciu o przepisy art. 2 ust 1 pkt 6 ww. ustawy, zgodnie z którym prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie która do dnia 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u

którego była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiada okres uprawniający do emerytury wynoszący 39 lat dla mężczyzn.

Wobec nie ukończenia przez wnioskodawcę 60 lat , jedynie art. 2 ust 1 pkt 6 ustawy mógł stanowić podstawę przyznania świadczenia przedemerytalnego.

Przesłanek zawartych w tym przepisie Sąd nie analizował. Sąd dokonując ustaleń dotyczących rozwiązania stosunku pracy analizował je pod kątem uregulowań zawartych w przepisach ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2013 roku, poz. 674 ze zmianami), które nie są analogiczne do przesłanek rozwiązania stosunku pracy z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy, mając na względzie powyższe rozważania, ustali istotne okoliczności, przeprowadzi postępowanie dowodowe w niezbędnym zakresie dotyczącym spornej okoliczności.

Mając powyższe na uwadze, na mocy art. 386 § 4 k.p.c. Sąd Apelacyjny orzekł jak w sentencji.