

Sygn. akt IV U 574/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 stycznia 2014r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSO Katarzyna Antoniak
Protokolant	st.sekr.sąd. Iwona Chojecka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 stycznia 2014r. w S.

odwołania T. L.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

z dnia 28 marca 2013r. (Nr (...))

w sprawie T. L.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

o prawo do świadczenia przedemerytalnego

zmienia zaskarżoną decyzję i ustala prawo T. L. do świadczenia przedemerytalnego od 14 lutego 2013r.

Sygn. akt: IV U 574/13

UZASADNIENIE

Decyzją z 28 marca 2013r. znak: (...)Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S., działając na podstawie art.2 ust.1 pkt 5 ustawy z 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych odmówił T. L. prawa do świadczenia przedemerytalnego wskazując, że stosunek pracy z ubezpieczoną rozwiązano na podstawie art.30§1 pkt 1 kodeksu pracy ,tj. rozwiązanie za porozumieniem stron, a ponadto zakład pracy zatrudnia powyżej 20 pracowników

Odwołanie od w/w decyzji złożyła T. L. wnosząc o jej zmianę i przyznanie jej prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu wskazała, że faktyczną przyczyną rozwiązania umowy o pracę była niewypłacalność pracodawcy, który w przeciągu 30 dni zwolnił około 15 osób. Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn nietyczących pracowników może nastąpić zarówno w trybie wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, jak i na mocy porozumienia stron. Okoliczność, że w świadectwie pracy pracodawca nie wskazał przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie może skutkować odebraniem jej prawa do świadczenia przedemerytalnego. W ocenie ubezpieczonej spełniła ona przesłanki do przyznania świadczenia przedemerytalnego i dlatego decyzja organu rentowego powinna być zmieniona (odwołanie k.2-5).

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie powołując się na argumenty przytoczone w zaskarżonej decyzji (odpowiedź na odwołanie k.9).

Sąd ustalił, co następuje:

Ubezpieczona T. L. mając ukończony 57 rok życia, w dniu 13 lutego 2013r. wystąpiła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z wnioskiem o świadczenie przedemerytalne (wniosek o świadczenie przedemerytalne z 13 lutego 2013r. k.1 akt o świadczenie przedemerytalne). Na podstawie przedłożonych do wniosku dokumentów organ rentowy ustalił, że do dnia rozwiązania ostatniej umowy o pracę ubezpieczona udowodniła okres ubezpieczenia w łącznej ilości 38 lat, 4 miesiące i 9 dni, z czego 22 lata, 2 miesiące i 11 dni okresów składkowych, 3 lata i 1 dzień okresów nieskładkowych oraz 13 lat, 1 miesiąc i 27 dni pracy w gospodarstwie rolnym. Jednocześnie ustalił, że w świadectwie pracy jako podstawę rozwiązania stosunku pracy wskazano art.30§1 pkt 1 kodeksu pracy ,tj. rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, a ponadto na dzień rozwiązania umowy o pracę zakład pracy zatrudniał powyżej 20 pracowników. Tymczasem do nabycia świadczenia przedemerytalnego uprawnia tylko taka sytuacja, w której do rozwiązania stosunku pracy dochodzi z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia. Wskazując na powyższe decyzją z 28 marca 2013r. organ rentowy odmówił ubezpieczonej prawa do świadczenia przedemerytalnego (decyzja z 28 marca 2013r. k.47 akt o świadczenie przedemerytalne).

Po raz ostatni ubezpieczona pozostawała w zatrudnieniu w Przedsiębiorstwie Produkcji (...) w Ł. prowadzonym przez A. G.. Zatrudnienie to trwało w okresie od 26 czerwca 2008r. do 31 stycznia 2012r. (wcześniej przez trzy miesiące strony związane były umową o pracę na okres próbny) i ustało na skutek porozumienia stron z przyczyn niedotyczących pracowników (świadectwo pracy z 1 lutego 2012r. k.25 akt o świadczenie przedemerytalne). Od 2 lutego 2012r. ubezpieczona zarejestrowana jest jako osoba bezrobotna, obecnie bez prawa do zasiłku dla bezrobotnych, który pobierała przez ponad 6 miesięcy – w okresie od 10 lutego 2012r. do 9 lutego 2013r. Od chwili zarejestrowania ubezpieczona nie odmówiła propozycji pracy (zaświadczenie Powiatowego Urzędu Pracy w G. z 4 lutego 2013r. k.26 akt o świadczenie przedemerytalne). Na datę rozwiązania stosunku pracy ubezpieczona udowodniła okres ubezpieczenia w łącznym wymiarze 38 lat, 4 miesiące i 9 dni (zestawienie przebiegu ubezpieczenia k.45 akt o świadczenie przedemerytalne).

Ubezpieczona została zatrudniona w Przedsiębiorstwie Produkcji (...) w Ł. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 26 czerwca 2008r. na czas nieokreślony. Ubezpieczona pracowała na stanowisku: pracownik wykończenia obuwia (umowa o pracę z 26 czerwca 2008r. k.22 akt sprawy). Firma działająca od 1984r. produkowała obuwie dziecięce. W okresach, kiedy firma funkcjonowała prawidłowo, zatrudnionych było w niej od 30 do 50 osób. Od 2008r. prowadzący firmę (...) borykał się z problemami finansowymi, nie posiadał środków na zapłatę dla dostawców skóry i innych materiałów potrzebnych do produkcji, na wypłatę wynagrodzeń. Od 2008r. pracownicy, w tym ubezpieczona, „wysyłani” byli okresowo na urlopy bezpłatne. W maju 2011r. sytuacja w firmie była już bardzo trudna. Latem 2011r. zaczęli odchodzić z firmy pracownicy, którzy znaleźli inną pracę. W styczniu 2012r. pracodawca zaczął zwalniać pozostałych pracowników. Odbywało się to w ten sposób, że informował pracowników o braku pracy i pracownicy zgadzali się na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. W tym samym dniu otrzymywali świadectwo pracy. Tak też było w przypadku ubezpieczonej, która zgodziła się podpisać pismo o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 31 stycznia 2012r. W tym samym dniu otrzymała świadectwo pracy. W ten sposób w przeciągu miesiąca pracodawca zwolnił wszystkich pracowników pozostających w dyspozycji zakładu pracy. Po zwolnieniu ubezpieczonej kilku pracowników przychodziło jeszcze do zakładu pracy w celu realizacji zgłoszonych reklamacji obuwia. Ostatnia pracownica produkcji otrzymała świadectwo pracy w dniu 17 lutego 2012r. Wg twierdzeń A. G. obecnie w zatrudnieniu pozostają dwie pracownice, z których jedna przebywa na urlopie wychowawczym, a druga na urlopie macierzyńskim. Firma przestała produkować, nie działa jej biuro, księgowość (pismo z 31 stycznia 2012r. o rozwiązaniu umowy o pracę między ubezpieczoną a A. G. za porozumieniem stron k.39 akty sprawy, świadectwo pracy z 31 stycznia 2012r. z wykazem urlopów bezpłatnych k.38 akt sprawy, zeznania świadków: I. B. k.18, D. B. k.18, M. K. k.18-18v, A. G. k.43v-44 – nagranie od minuty 3 do 22, zeznania ubezpieczonej k.47v-48 – nagranie od minuty 3 do 13).

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie T. L. podlegało uwzględnieniu.

Zgodnie z art.2 ust.1 pkt 5 ustawy 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. Nr 120, poz.1252 ze zm.) prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, 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. Ponadto, jak stanowi dalej ustęp 3 wskazanego przepisu świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ustępie 1 po upływie co najmniej 6 miesięcy 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 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Rozstrzygnięcie sprawy wymagało zbadania czy rozwiązanie umowy o pracę łączącej ubezpieczoną z A. G. prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Produkcji (...) w Ł. nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia. Poza sporem pozostaje bowiem, że ubezpieczona spełnia pozostałe wymienione wyżej przesłanki nabycia świadczenia przedemerytalnego.

Odmawiając ubezpieczonej prawa do świadczenia przedemerytalnego organ rentowy wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę z ubezpieczoną nastąpiło na podstawie art.30§1 pkt 1 kodeksu pracy nie rozwijając jednak jak ta okoliczność ma się do przyczyny rozwiązania z ubezpieczonym umowy o pracę i co za tym idzie jej uprawnień do świadczenia przedemerytalnego. Przepis art.30§1 pkt 1 kodeksu pracy dotyczy bowiem jednego z trybów rozwiązania umowy o pracę ,tj. rozwiązania jej za porozumieniem stron. Przepis ten nie odnosi się w ogóle do przyczyny rozwiązania umowy, która może leżeć zarówno po stronie pracownika, jak i pracodawcy. Tryb rozwiązania umowy o pracę na skutek porozumienia stron nie determinuje zatem ustalenia, że rozwiązanie umowy o pracę nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Należy zauważyć, że w świadectwie pracy z 31 stycznia 2012r., które ubezpieczona przedłożyła organowi rentowemu (vide: k.25 akt o świadczenie przedemerytalne), pracodawca wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracownika. Organ rentowy nie odniósł się jednak do tej okoliczności. Tymczasem w świetle przedstawionych wyżej ustaleń nie budzi żadnych wątpliwości okoliczność, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę z ubezpieczoną leżała wyłącznie po stronie pracodawcy i stanowił ją brak płynności finansowej pracodawcy uniemożliwiający mu regulowanie zobowiązań wobec kontrahentów i pracowników. Konsekwencją tego było zaprzestanie produkcji i zwolnienie wszystkich pracowników. Na takie przyczyny rozwiązania umowy o pracę z ubezpieczoną wskazała nie tylko sama ubezpieczona i świadkowie w osobach innych pracowników firmy, ale sam pracodawca ubezpieczonej A. G.. Z jego zeznań w charakterze świadka wynika, że wobec trudności finansowych nie był w stanie wywiązywać się ze zobowiązań finansowych wobec dostawców materiałów, a w konsekwencji zakład nie był w stanie realizować zamówień, których ilość spadała, aż do całkowitego zaprzestania produkcji. Z zeznań świadków wynika ponadto, że na przestrzeni około miesiąca czasu pracodawca zwolnił całą załogę w ilości około 30 pracowników, gdyż część pracowników zwolniła się sama. Organ rentowy odmawiając ubezpieczonej świadczenia przedemerytalnego wskazał również, że na dzień rozwiązania umowy o pracę pracodawca zatrudniał powyżej 20 pracowników. Powołał się w tym zakresie na deklarację rozliczeniową ZUS DRA z 1 stycznia 2012r., z której wynika, że liczba ubezpieczonych wynosiła na tę datę 30 osób (k.37 akt o świadczenie przedemerytalne). Z uwagi na szybki proces redukcji zatrudnienia, na dzień rozwiązania umowy o pracę z ubezpieczoną (koniec stycznia

2012r.) liczba zatrudnionych była już mniejsza. Niezależnie jednak od tej ostatniej okoliczności nie ulega wątpliwości Sądu, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy z ubezpieczoną były przyczyny dotyczące zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zgodnie bowiem z art.2 ust.1 pkt 29 wymienionej ustawy przyczyny dotyczące zakłady pracy oznaczają m.in.:

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 – 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.

W świetle przedstawionych wyżej ustaleń bezsporne jest, że przyczyną rozwiązania z ubezpieczoną umowy o pracę było zaprzestanie prowadzenia działalności przez pracodawcę ubezpieczonej w osobie A. G. z przyczyn ekonomicznych (w przypadku osoby fizycznej nie sposób użyć sformułowania „likwidacja pracodawcy”), a zatem przesłanka o której mowa w przywołanym wyżej przepisie art.2 ust.1 pkt 29 lit.b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Mając na uwadze całokształt przedstawionych okoliczności na podstawie art.477.14§2 kpc Sąd zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, że T. L. przysługuje prawo do świadczenia przedemerytalnego od 14 lutego 2013r. ,tj. od dnia następnego po zgłoszeniu wniosku o to świadczenie – art.7 ust.1 ustawy z 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych.