

*Sygn. akt* V U 391/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia** 12 września 2017 r.

**Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy**

w składzie:

**Przewodniczący:** SSO Adrianna Mongiałło

**Protokolant:** star. sekret. sądowy Klaudia Treter

**po rozpoznaniu w dniu** 12 września 2017 r. w Legnicy

**sprawy z wniosku** W. K.

**przeciwko** Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

o świadczenie przedemerytalne

**na skutek odwołania** W. K.

**od decyzji** Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

**z dnia** 9 maja 2017 r.

**znak** (...)

I. **zmienia decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z dnia 9 maja 2017 r. znak (...)w ten sposób, że przyznaje wnioskodawcy z y ni W. K. prawo do świadczenia przedemerytalnego od 19 kwietnia 2017 roku do 28 sierpnia 2017 roku ,**

II. **stwierdza, że organ rentowy nie ponosi odpowiedzialności za opóźnienie w przyznaniu prawa do świadczenia.**

Sygn. akt V U 391/17

## UZASADNIENIE

Decyzją z 9 maja 2017r., znak: (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. odmówił W. K. prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy podał, że wnioskodawczyni nie spełnia warunków do uzyskania świadczenia, określonych w art. 2 ust. 1 pkt. 5 ustawy z 20 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych, gdyż stosunek pracy u ostatniego pracodawcy trwał krócej niż 6 miesięcy.

Od powyższej decyzji odwołanie złożyła W. K., domagając się jej zmiany poprzez przyznanie prawa do spornego świadczenia argumentując, że z dniem

31 maja 2016r. została rozwiązana z nią umowa o pracę z przyczyn redukcji etatu - likwidacji sklepu i jednocześnie otrzymała umowę o pracę od 1 czerwca 2016r. u A. G.- partnerki życiowej poprzedniego pracodawcy. Pozostawała pod ochroną przedemerytalną i nie była poinformowana o konsekwencjach takiego działania pracodawców.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie uzasadniając swoje stanowisko jak w zaskarżonej decyzji.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

W. K. urodziła się (...) W okresie od 1 października 2014r. do 31 maja 2016r. była zatrudniona u S. K. na podstawie umów o pracę : na okres próbny od 1 października 2014r. do 31 grudnia 2014r. i czas określony od 1 stycznia 2015r. do 30 września 2016r. Przedmiotem działalności S. K. było prowadzenie sklepów spożywczych na terenie L. ( przy ul. (...), (...), (...), (...), (...), (...)) oraz w P. (...)

i w K.. Wnioskodawczyni przez cały okres zatrudnienia wykonywała pracę na stanowisku sprzedawcy w sklepie spożywczym w P. (...), w którym zatrudnione były 2 sprzedawczynie. Prowadzeniem sklepu, zamówieniami, dostawą towaru, poborem gotówki i kontrolą pracowników zajmowała się A. G.- partnerka życiowa S. K.. Stosunek pracy ustał w trybie wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia z uwagi na redukcję etatu - likwidację sklepu. S. K. dokonywał czynności zmierzające do likwidacji działalności gospodarczej, co nastąpiło 17 sierpnia 2016r.

dowód : - akta ubezpieczeniowe wnioskodawczyni;

- wydruki z CEiIDG dot. S. K., k. 38-42;
- wypowiedzenie umowy o pracę z 13.05.2016r., k. 43;
- umowy o pracę zawarte z S. K., k. 44-46;
- przesłuchanie wnioskodawczyni ,e-protokół z 12.09.17r., k.

Od 1 czerwca 2016r. W. K. została zatrudniona u A. G. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku sprzedawcy. Miejszem wykonywania pracy był nadal P. (...). A. G. rozpoczęła prowadzenie działalności gospodarczej 12 maja 2016r. Przedmiotem działalności było prowadzenie sklepów spożywczych na terenie L. ( przy ul. (...), (...), (...)) oraz w P. (...). W maju 2016r. A. G. przejęła od S. K. sklep w P. (...) i przy ul (...), a do sierpnia 2016r. sklep przy ul (...). A. G. i S. K. poinformowali w maju 2016r. pracownice w sklepie w P. (...), że zmienia się nazwa firmy i sklepy przejmuje A. G.. W związku ze zmianą pracodawcy zmianie uległ główny adres firmy z ul. (...) na ul. (...). Pracownice wykonały również inwentaryzację w systemie komputerowym oraz zainstalowano nową kasę fiskalną. Załoga sklepu pozostała niezmienną. Wnioskodawczyni nadal wykonywała pracę w tym samym miejscu, sprzedając towar, który cały czas pozostawał w sklepie.

Umowa o pracę została rozwiązana z dniem 30 września 2016r. za 2-tygodniowym wypowiedzeniem przez pracodawcę, z powodu likwidacji stanowiska pracy. A. G. w grudniu 2016r. zlikwidowała sklep w P. (...).

Od 19 października 2016r. wnioskodawczyni była zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w L. jako osoba bezrobotna z prawem do zasiłku od 19 października 2016r. W okresie pobierania zasiłku nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

dowód: - przesłuchanie wnioskodawczyni, e-protokół z 12.09.17r., k. 47v;

- akta ubezpieczeniowe wnioskodawczyni
- wydruki z CEiIDG dot. A. G., k. 33-37;

W dniu 18 kwietnia 2017r. W. K. złożyła wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. Wnioskodawczyni wykazała 35 lat, 11 miesięcy i 19 dni okresów składkowych oraz 5 lat, 8 miesięcy i 13 dni okresów

nieskładkowych. Na dzień 31 grudnia 2015r. posiadała staż ubezpieczeniowy w wymiarze 35 lat, 2 miesiące i 19 dni okresów składkowych i 5 lat, 8 miesięcy i 13 dni okresów nieskładkowych.

b ezsporne oraz informacja organu rentowego z 28 .o 7. 1 7r. dot. okresów zatrudnienia, k. 22 ;

W dniu 1 sierpnia 2017r. wnioskodawczyni złożyła wniosek o przyznanie emerytury w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego. Decyzją z 29 sierpnia 2017r., znak (...), ZUS Oddział w L. przyznał W. K. prawo do emerytury od 29 sierpnia 2017r., tj. od miesiąca, w którym ukończyła wiek (...)  
i (...).

dowód : - akta emerytalne wnioskodawczyni;

### **Sąd zważył, co następuje :**

Odwołanie jest zasadne.

Zgodnie z treścią art. 2 ust.1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz.U.2013.170) - 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.<sup>1)</sup>), 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.<sup>2)</sup>), 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.

2. 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 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

3. Świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust. 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) złożyła 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.

Zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy, 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.

Ustawa o świadczeniach przedemerytalnych odsyła do definicji przyczyn rozwiązania umowy o pracę dotyczących zakładu pracy zawartej w art. 2 ust. 1 pkt. 29 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zgodnie z tym przepisem przyczyny dotyczące zakładu pracy to:

a) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami ustawy 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 (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.), 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.

Zgodnie zaś z utrwaloną w orzecznictwie interpretacją pojęcia „przyczyny niedotyczącej pracownika” w rozumieniu ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, za przyczyny takie uznaje się przyczyny, które nie mają obiektywnie związku indywidualnie z pracownikiem i jakością świadczonej przez niego pracy ( np. przyczyny ekonomiczne, organizacyjne, produkcyjne lub technologiczne). Jest to więc każda przyczyna, która obiektywnie nie dotyczy osoby pracownika. Przepis art. 10 ust. 1 wskazanej ustawy, a regulujący tryb zwolnień indywidualnych, odwołując się do przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 wymaga, by przyczyny niedotyczące pracownika stanowiły wyłączny powód uzasadniający podejmowanie indywidualnych decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Należy przez to rozumieć sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałaby przez pracodawcę podjęta indywidualna decyzja o zwolnieniu danego pracownika. Nie jest przy tym warunkiem niezbędnym zmniejszenie zatrudnienia.

Bezspornym w sprawie i niekwestionowanym było, że na dzień rozwiązania stosunku pracy wnioskodawczyni udokumentowała 35 lat, 11 miesięcy i 19 dni okresów składkowych oraz 5 lat, 8 miesięcy i 13 dni okresów nieskładkowych, stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z przyczyn niedotyczących pracowników - likwidacji stanowiska pracy, ubezpieczona była zarejestrowana od 19 października 2016r. jako bezrobotna i pobierała zasiłek dla bezrobotnych w okresie od

19 października 2016r. przez 6 miesięcy i nadal oraz w tym czasie nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny podjęcia pracy, złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne w okresie 1 miesiąca od chwili wydania zaświadczenia z urzędu pracy, a do dnia rozwiązania stosunku pracy ukończyła 60 lat.

Kwestią sporną wymagającą rozstrzygnięcia Sądu było ustalenie, czy przed 30 września 2016r. przez okres co najmniej 6 miesięcy ubezpieczona była zatrudniona w tym samym zakładzie pracy.

Analizując zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd ustalił, iż wnioskodawczyni przed ustaniem ostatniego stosunku pracy była zatrudniona w tym samym zakładzie pracy przez okres wskazany w art. 2 ust. 1 pkt. 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Mimo bowiem formalnego zawarcia umowy o pracę kolejno z S. K., a następnie z A. G. przyjąć należy, że była ona zatrudniona w tym samym zakładzie w znaczeniu przedmiotowym. Jak wynika z wydruków z CEiIDG dotyczących S. K. i A. G., oba podmioty prowadziły taką samą działalność gospodarczą, a właściciele pozostają ze sobą w związku partnerskim. A. G. rozpoczęła działalność gospodarczą 12 maja 2016r. i już w maju przejęła własność sklepu w P. (...) i (...), w do sierpnia 2016r. również przy ul (...). S. K. natomiast zaprzestał prowadzenia działalności gospodarczej 17 sierpnia 2016r. W okresie zatrudnienia wnioskodawczyni u S. K., to A. G. pełniła role kierownika firmy - zajmowała się rozliczeniami, zamawianiem towaru, organizacją pracy w sklepach, kontrolą pracowników. Z dniem 31 maja 2016r. zmienił się zatem dla wnioskodawczyni jedynie właściciel zakładu, którym w miejsce S. K. została A. G.. Oba podmioty prowadziły tą samą działalność tj. sklepy spożywcze, w tym sklep w P. (...), w którym przez cały okres zatrudnienia od 1 października 2014r. do 30 września 2016r. pracowała wnioskodawczyni. Zmiana właściciela sklepu nie spowodowała żadnych zmian w pracy wnioskodawczyni. Miejscem wykonywania przez nią pracy był niezmiennie sklep przy w P. (...) i wykonywała ona tą samą rodzajowo pracę. W związku ze zmianą właściciela sklepu wykonano jedynie inwentaryzację w systemie komputerowym i zainstalowano nową kasę fiskalną, co nie spowodowało przerwy w pracy nawet na jeden dzień.

Mając na uwadze powyższe wskazać należy, że wnioskodawczyni nie tylko pracowała przez cały czas w tym samym zakładzie w znaczeniu przedmiotowym ( por. wyrok SN z 28.08.2013r., sygn. akt I UK 57/13), ale w przedmiotowej sprawie niewątpliwie doszło do przejęcia zakładu pracy w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. Sąd nie miał żadnych wątpliwości, iż z uwagi na przejęcie w całości sklepu wraz z wyposażeniem, towarem i załogą nastąpiło przejęcie zadań przez kolejnego pracodawcę, a także mienia i pracowników, którzy bez żadnej przerwy dokonywali sprzedaży w sklepie. Tym samym w świetle art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. należy przyjąć, że praca wnioskodawczyni świadczona była również na rzecz tego samego pracodawcy. Zgodnie bowiem z tym przepisem w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on, z mocy prawa, stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Tym samym techniczne - formalne rozwiązywanie stosunków pracy z pracownikami i zawieranie nowych umów z nowym pracodawcą było zbędne i nie wywoływało skutków w postaci rozwiązania stosunków pracy. Pracownicy bowiem z mocy prawa stali się pracownikami zakładu przejmującego zadania i mienie poprzedniego zakładu pracy.

Mając na uwadze powyższe ustalenia i rozważania Sąd uznał, że wnioskodawczyni spełnia wszystkie przesłanki określone w art. 2 ust. 1 pkt. 2, a także w pkt. 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych i na podstawie art. art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. zmienił decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. przyznając jej prawo do spornego świadczenia od 19 kwietnia 2017 r. tj. od następnego dnia po dniu złożenia wniosku wraz z wymaganymi dokumentami do 28 sierpnia 2017r., tj. dnia poprzedzającego przyznanie prawa do emerytury.

Sąd stwierdził, że organ rentowy nie ponosi odpowiedzialności za opóźnienie w przyznaniu prawa do świadczenia. Zgodnie z treścią art. 11 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych w zw. z art. art. 118 pkt. 1a ustawy z 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z FUS - w przypadku ustalenia prawa do świadczenia lub jego wysokości orzeczeniem organu odwoławczego - organ rentowy wydaje decyzję w terminie 30 dni, przy czym za dzień wyjaśnienia ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji uważa się dzień wpływu do Zakładu prawomocnego orzeczenia organu

odwoławczego, jeżeli organ rentowy nie ponosi odpowiedzialności za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji.

Przepis art. 85 ust. 1 ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych stanowi, że jeżeli Zakład - w terminach przewidzianych w przepisach określających zasady przyznawania i wypłacania świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego - nie ustalił prawa do świadczenia lub nie wypłacił tego świadczenia, jest obowiązany do wypłaty odsetek tego świadczenia w wysokości odsetek ustawowych określonych przepisami prawa cywilnego. Nie dotyczy to przypadku, gdy opóźnienie w przyznaniu lub wypłaceniu świadczenia jest następstwem okoliczności, za które Zakład nie ponosi odpowiedzialności.

W rozpoznawanej sprawie okoliczności niezbędne do przyznania wnioskodawczyni prawa do żadanego świadczenia zostały wyjaśnione na etapie postępowania sądowego. Dopiero bowiem w wyniku przesłuchania wnioskodawczyni oraz analizy dołączonych dokumentów możliwe było dokonanie oceny, czy wnioskodawczyni przez wymagany okres 6 miesięcy była zatrudniona w tym samym zakładzie pracy, mimo wystawionych dokumentów wykazujących zatrudnienie w dwóch różnych podmiotach gospodarczych. Sąd uznał zatem, że wydając decyzję z 9 maja 2017r. organ rentowy nie popełnił błędu, skutkującego odpowiedzialnością za opóźnienie w przyznaniu świadczenia.

Mając na uwadze powyższe ustalenia i rozważania Sąd orzekł, jak w sentencji.

Ponadto dodać można, że nawet gdyby hipotetycznie przyjąć, że w sprawie nie doszło do przejęcia zakładu pracy w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p., to i tak do wnioskodawczyni znalazłby zastosowanie przepis art. 2 ust. 1 pkt. 6, a tym samym przysługiwałoby jej prawo do spornego świadczenia. Przyjmując bowiem, że stosunek pracy wnioskodawczyni został rozwiązany

31 maja 2016r. w związku z likwidacją pracodawcy ( która formalnie nastąpiła 17 sierpnia 2016r. i nie musiała pokrywać się w czasie z rozwiązywaniem stosunków pracy z pracownikami), to wnioskodawczyni na dzień 31 grudnia 2015r. niewątpliwie posiadała wymagany staż ubezpieczeniowy o najmniej 34 lata, a tym samym spełniła warunki wskazane w tym przepisie. Zgodnie bowiem z utrwalonym już orzecznictwem ani przepisy art. 2 ust. 1 ani ust. 3 nie stawiają warunku, by przesłankę dotyczącą wieku lub stażu emerytalnego, czy pobierania zasiłku dla bezrobotnych oceniać na chwilę ustania ostatniego stosunku pracy w przebiegu ubezpieczenia przed złożeniem wniosku o przyznanie świadczenia lecz na moment rozwiązania takiego stosunku pracy, który został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w którym osoba ubezpieczona pracowała co najmniej 6 miesięcy.