

Sygnatura akt VI U 272/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 września 2017 roku

Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Tomasz Korzeń

Protokolant st. sekr. sądowy Anna Kopala

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 września 2017 roku

sprawy z odwołania E. S.

od decyzji z dnia 19 kwietnia 2017 roku

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w G.

o przyznanie świadczenia przedemerytalnego

zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. z dnia 19 kwietnia 2017 roku, znak: (...) w ten sposób, że przyznaje E. S. prawo do świadczenia przedemerytalnego od 11 marca 2017 roku.

SSO Tomasz Korzeń

VI U 272/16 UZASADNIENIE

Decyzją z 19.04.2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. odmówił A. S. prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Ubezpieczona odwołała się decyzji, żądając przyznania tego świadczenia. Podniosła, że przyczyną wypowiedzenia umowy o prace była likwidacja stanowiska pracy, co jest tożsame z likwidacją etatu. Umowę zlecenie rozwiązała z dniem 23.08.2017 r.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania. Podniósł, iż wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia - redukcja etatu nie jest likwidacją stanowiska pracy. Ponadto po rozwiązaniu umowy o prace ubezpieczona podlegała ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy zlecenia. Okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych musi być poprzedzony zatrudnieniem pracowniczym.

Sąd ustalił, co następuje:

A. S. urodziła się (...) Pozwany uznał za wykazany, do dnia rozwiązania ostatniego stosunku pracy, okres ubezpieczenia wynoszący 34 lata, 3 miesiące i 13 dni do dnia rozwiązania ostatniego stosunku pracy. **(bezsporne)**

Wniosek o świadczenie przedemerytalne złożyła 10.03.2017 r.

Od 09.09.2016 r. jest zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy G. jako osoba bezrobotna i pobierała zasiłek dla bezrobotnych przez 6 miesięcy. W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez

uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji zatrudnienia (lub innej pracy zarobkowej) albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

dowód: w aktach ZUS: tom VII: wnioski k. 1-5, zaświadczenie PUP k. 27

Ostatnio zatrudniona była na podstawie umowy o pracę przez J. K. (...). Pracowała od 11.08.2015 do 26.08.2016 r. jako pracownik administracyjno- biurowy. J. K. w 2015 zatrudniała 5 osób: 3 osoby na stanowisku administracyjno- biurowych i dwie jako monter. Obecnie zatrudnia 2 osoby. Nastąpił spadek zamówień. W 2015 r. uzyskała dochód z działalności wynoszący 71554 zł, a w 2016 r. - 92894 zł. Stosunek pracy z ubezpieczoną uległ rozwiązaniu w związku ze zmniejszeniem zamówień.

dowód: akta osobowe - 5 teczek oraz k. 26-39

deklaracje podatkowe k. 40-52

informacje pracodawcy k. 63,68 tom VII akt pozwanego

zeznania świadka J. K. k. 60

zeznania wnioskodawczyni k. 54

Wnioskodawczyni na podstawie umowy zlecenia pracowała do 22.08.2016 r.

dowód: zeznania wnioskodawczyni k. 54

umowa k. 6

pismo R. A.I. K. sp.k. k.7

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie ubezpieczonego zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. 2013.170, zwana dalej ustawą) 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. Nr 99, poz. 1001), 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. Nr 137, poz. 887, ze zm.), 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.

Ustęp zaś 3 ustawy stanowi, iż 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)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.

W sprawie zadanie Sądu sprowadzało się do ustalenia, czy ubezpieczona spełnił wszystkie przesłanki do przyznania świadczenia przedemerytalnego w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych. Organ rentowy kwestionował spełnienie przez ubezpieczonego warunku dotyczącego przyczyny rozwiązania umowy pracę oraz wskazywał na konieczność pozostawania w stosunku pracy bezpośrednio przed nabyciem uprawnień do zasiłku dla bezrobotnych.

Odnosnie użytego w ustawie pojęcia „rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy (...)” ustawa o świadczeniach przedemerytalnych odsyła do ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. 2016.645). Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 tej ustawy jako przyczyny dotyczące 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, 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.

Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2016.1474) stanowi między innymi, iż:

Art. 1. 1. Przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

2. Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.

Art. 10. 1. Przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Analiza powyższych przepisów prowadzi do wniosku, iż dla oceny, czy do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, istotne znaczenie ma nie to, czy doszło do zwolnień grupowych w zakładzie, lecz czy do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących wyłącznie pracodawcy. Nie można dokonywać różnicowania pracowników, zwalnianych z przyczyn dotyczących pracodawców, w zależności od liczby zatrudnionych pracowników. W ustawie wskazano to kryterium, ale jedynie w zakresie trybu konsultacji, powiadamiania i prawa do odprawy. Niezależnie od tego, czy dochodzi do zwolnień grupowych czy nie, w przypadku rozwiązania umowy z przyczyn dotyczących wyłącznie pracodawcy, a więc nie dotyczących pracownika, dochodzi do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt. 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych w związku z art. 2 ust. 1 pkt. 29a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Kodeks pracy nie definiuje pojęcia „przyczyn niedotyczących pracownika”, jednak wskazuje, że przyczyna faktyczna leżąca u podstaw zwolnienia nie może leżeć po stronie pracownika. Mimo, że pracodawca odwołującego zatrudniał mniej niż 20 pracowników, to z uwagi na treść art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy, w przedmiotowej sprawie można było badać czy nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy (a) lub z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych czy organizacyjnych (b).

Na okoliczność ustalenia czy ubezpieczony spełnia warunki do przyznania świadczenia przedemerytalnego, sąd dopuścił i przeprowadził dowody z dokumentów zgromadzonych w aktach organu rentowego oraz zeznań wnioskodawczyni i jej ostatniego pracodawcy. Pisma złożone przez ostatniego pracodawcę, jak i jej zeznania wskazują jednoznacznie, iż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego potwierdziła, iż rzeczywistą i faktyczną przyczyną rozwiązania z ubezpieczonym stosunku pracy była likwidacja z przyczyn ekonomicznych stanowiska pracy zajmowanego przez ubezpieczonego, co zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, stanowi przyczynę dotyczącą zakładu pracy. Pracodawca ubezpieczonego, co wynika ze zgromadzonego materiału

dowodowego, nie zatrudnił nikogo nowego na miejsce odwołującego. Nie budzi zatem wątpliwości Sądu rozwiązanie umowy o pracę z ubezpieczonym z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy.

Rozróżnianie likwidacji stanowiska pracy (unikalnego w strukturze zakładu) i redukcji etatu - w przypadku stanowisk powtarzalnych ma znaczenie jedynie w przypadku odwołania pracownika do sądu z powodu nieprawidłowych czy nieobiektywnych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Tymczasem na gruncie powyższych ustaw każda istotne jest nie techniczne nazwanie przyczyny zwolnienia, ale jej rzeczywisty charakter, powodujący konieczność rozwiązania stosunku pracy wskutek zmniejszenia zatrudniania. W orzecznictwie wskazuje się, że „przyczyny ekonomiczne to takie przyczyny, nieodłącznie związane lub bezpośrednio wynikające z niedoboru środków finansowych na podstawową sferę działalności pracodawcy, które w prosty sposób prowadzą do ograniczenia zatrudnienia przy określonym rodzaju pracy poprzez likwidację stanowiska pracy. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 05.06.2013 r., sygn. akt III AUa 1246/12, a także Sądu Najwyższego z 4 marca 2015 r. o sygn. akt I PK 183/14 - LEX 1678951).

Regulując prawo do świadczenia przedemerytalnego ustawodawca nie przewidział warunku bezpośredniego następstwa okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych po rozwiązaniu stosunku pracy, a skoro tak, to można uznać, iż racjonalnie zamierzał do wyłączenia odmiennego potraktowania osób, które utraciły pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy ze względu na chwilę zarejestrowania się jako bezrobotny lub podjęcia krótkoterminowego zatrudnienia przed zarejestrowaniem (patrz wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 20 września 2016 r. III AUa 647/16). Stanowisko pozwanego, który uważa że okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych musi być poprzedzony zatrudnieniem pracowniczym, nie znajduje podstaw w ustawie.

Nadto sporna umowa zlecenia została rozwiązana przed rozwiązaniem umowy o pracę. Wskazuje na to jednoznacznie pismo zatrudniającej ubezpieczoną spółki (k. 7).

W sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych obowiązuje zasada kontradiktoryjności, i tak zgodnie z art. 6 K.c. obowiązek dowodzenia powoływanych przez stronę okoliczności koresponduje z wyrażoną w art. 232 KPC zasadą inicjatywy procesowej stron. Ubezpieczony z tego obowiązku się wywiązał. Na pozwanym spoczywał zaś obowiązek wskazania merytorycznych i logicznie zasadnych argumentów podważających stanowisko ubezpieczonej i z tego obowiązku pozwany się nie wywiązał.

Mając powyższe na względzie Sąd, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 KPC, zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał ubezpieczonej prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia następnego po złożeniu wniosku, albowiem już wówczas wykazała wszystkie warunki jego przyznania - (art. 7 ust. 1 ustawy).

SSO Tomasz Korzeń