

Sygnatura akt VI U 440/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 maj 2018 roku

Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Tomasz Korzeń

Protokolant: asystent sędziego Karolina Półtorak

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z odwołania M. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G.

z dnia 13 marca 2018 roku, znak: (...)

o przyznanie świadczenia przedemerytalnego

***zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. z dnia 13 marca 2018 roku znak: (...) w ten sposób, że przyznaje M. K. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 13 stycznia 2018 roku.***

SSO Tomasz Korzeń

### **VI U 440/18 UZASADNIENIE**

Ubezpieczony M. K. złożył odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. z dnia 13 marca 2018 roku, znak: (...), którą to organ rentowy odmówił przyznania mu prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu podał, że pracodawca zlikwidował jego stanowisko pracy z przyczyn ekonomicznych, a zatem przysługuje mu prawo do żadanego świadczenia.

Pozwany Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. wniósł o oddalenie odwołania podnosząc, że pracodawca ubezpieczonego dokonał jedynie redukcji etatów tj. zmniejszył liczbę osób zatrudnionych na stanowisku pracownika budowlanego.

Strony nie wnosiły o przeprowadzenie rozprawy.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

M. K. urodził się (...).

W okresie od dnia 1.08.2015 roku do dnia 31.05.2017 roku ubezpieczony był zatrudniony w pełnym wymiarze godzin pracy w Zakładzie Usług (...) w S. K. na stanowisku pracownika budowlanego.

W dniu 28.04.2017 roku pracodawca złożył skarżącemu pismo, w którym wypowiedział mu warunki pracy i płacy z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia tj. od 1.05.2017 roku do 31.05.2017 roku. Jako przyczynę wskazał likwidację stanowiska pracy.

Od dnia 1.06.2017 roku M. K. był zarejestrowany jako bezrobotny w Powiatowym Urzędzie Pracy w S. K. i z tego tytułu pobierał zasiłek dla bezrobotnych od dnia 1.06.2017 roku. W okresie pobierania tego zasiłku nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny podjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

W dniu 12.01.2018 roku wystąpił z wnioskiem o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Decyzją z dnia 13.03.2018 roku ZUS odmówił mu prawa do świadczenia przedemerytalnego wskazując, że pracodawca skarżącego dokonał jedynie redukcji etatów a nie likwidacji stanowiska pracy albowiem nadal w zakładzie pracy pozostają osoby zatrudnione na stanowisku pracownika budowlanego. Pozwany uznał ubezpieczonemu łączny staż ubezpieczeniowy w wymiarze 40 lat i 26 dni. **(bezsporne)**

Stosunek pracy M. K. uległ rozwiązaniu za wypowiedzeniem przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracownika (likwidacja stanowiska pracy).

Po wypowiedzeniu ubezpieczonemu stosunku pracy pracodawca nie zatrudnił żadnego pracownika na stanowisko zajmowane uprzednio przez skarżącego. Na dzień 31.05.2017 roku pracodawca zatrudniał 8 pracowników: 3 pracowników budowlanych (w tym ubezpiezonego), 2 dekarzy blacharzy, 2 murarzy, 1 pracownika biurowego. Na dzień 8.02.2017 roku pracodawca zatrudniał 7 pracowników: 2 pracowników budowlanych, 2 dekarzy blacharzy, 2 murarzy, 1 pracownika biurowego.

**dowód:** dokumenty w aktach ZUS tom II: świadectwo pracy k. 26, wyjaśnienia pracodawcy k. 63

#### **Sąd zważył co następuje:**

Odwołanie ubezpiezonego zasługiwało na uwzględnienie.

W sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych przedmiot rozpoznania sprawy sądowej wyznaczony jest treścią konkretnej decyzji organu rentowego, od której wniesiono odwołanie (art. 477<sup>9</sup> K.p.c. i art. 477<sup>14</sup> K.p.c.) i tylko w tym zakresie podlega ona kontroli sądu zarówno pod względem jej formalnej poprawności, jak i merytorycznej zasadności. Sąd ubezpieczeń społecznych nie może wykroczyć poza przedmiot postępowania wyznaczony w pierwszym rzędzie przez przedmiot zaskarżonej decyzji, a następnie poza zakres odwołania od niej.

W sprawie ustalić należało, czy ubezpieczonemu przysługuje prawo do świadczenia przedemerytalnego albowiem decyzją z dnia 13.03.2018 roku organ rentowy odmówił mu prawa do tego świadczenia.

Zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2017 roku, poz. 2148, 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;

2/ 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, 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;

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 roku Nr 25 poz. 1585, z późn. 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;

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;

4a/ zarejestrowała się we właściwym powiatowym urzędzie pracy w ciągu 60 dni od dnia ustania prawa do świadczenia pielęgnacyjnego lub specjalnego zasiłku opiekuńczego, o których mowa w ustawie z dnia 28 listopada 2003 roku o świadczeniach rodzinnych (Dz.U. z 2016 roku poz. 1518 i 1579), lub zasiłku dla opiekuna, o którym mowa w ustawie z dnia 4 kwietnia 2014 roku o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów (Dz.U. z 2016 roku, poz. 162 i 972), pobieranych nieprzerwanie przez okres co najmniej 365 dni, jeżeli utrata prawa do nich była spowodowana śmiercią osoby, nad którą opieka była sprawowana, i do dnia, w którym ustało prawo do świadczenia pielęgnacyjnego, specjalnego zasiłku opiekuńczego lub zasiłku dla opiekuna, 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;

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;

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.

Zgodnie zaś z ust. 3 tego przepisu, 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.

Nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego jest uzależnione od łącznego spełnienia wszystkich wymienionych warunków.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 maja 2012 roku w sprawie I UK 437/11 orzekł, że celem świadczenia przedemerytalnego, jako jednego ze środków zapobiegania bezrobociu, jest pomoc osobom, które w określonych okolicznościach utraciły zatrudnienie lub inne źródło utrzymania i - ze względu na wiek oraz odpowiednio długi staż ubezpieczeniowy - z jednej strony nie mają szans na kontynuowanie aktywności zawodowej na rynku pracy, a z drugiej strony w niedługim czasie będą mogły ubiegać się o emeryturę.

Spór między stronami sprowadzał się do ustalenia czy skarżącemu przysługuje prawo do świadczenia przedemerytalnego. Pozwany podnosił bowiem, że po dniu 31.05.2017 roku stanowisko pracy pracownika budowlanego istniało nadal w byłym zakładzie pracy ubezpieczonego a zatem nie sposób jest mówić o rozwiązaniu

umowy o pracę w rozumieniu innym niż redukcja etatów, co nie jest tożsame z likwidacją stanowiska pracy. Ubezpieczony natomiast podnosił, iż jego stanowisko pracy zostało zlikwidowane z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Pozostałe kwestie nie były w sprawie sporne.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (j.t. Dz. U. 2017.1065) użycie sformułowania „przyczyny dotyczące zakładu pracy” - oznacza:

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 z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 1666, 2138 i 2255 oraz z 2017 r. poz. 60 i 962), 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 roku 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, w tym przede wszystkim świadectwa pracy, z którego wynika, że stosunek pracy ubezpieczonego ustał na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 K.p. z przyczyn ekonomicznych tj. likwidacji stanowiska pracy ubezpieczonego na wniosek pracodawcy. Z wyjaśnień pracodawcy złożonych w postępowaniu administracyjnym (zawartych w oświadczeniu z dnia 8.02.2018 roku) wynika, że co najmniej w okresie kolejnych 9 miesięcy od wypowiedzenia ubezpieczonemu umowy o pracę, nie zatrudnił on żadnej innej osoby na stanowisko zajmowane uprzednio przez ubezpieczonego (tj. stanowisko pracownika budowlanego). Wobec powyższego nie ulega wątpliwości, że do rozwiązania umowy o pracę z odwołującym doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Sąd ocenił te dokumenty jako wiarygodne, stanowiące podstawę ustaleń spornych w sprawie. Pozwany nie wykazał żadnych okoliczności przeciwnych. Zgodnie z art. 233 § 2 K.p.c. Sąd oceni według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału, wszystkie dowody zgromadzone w sprawie. Zasada swobodnej oceny dowodów nie oznacza oczywiście dowolności działania Sądu. Granice wyznaczają wymagania prawa procesowego, doświadczenie życiowe, reguły logicznego myślenia oraz świadomość prawna. Dopiero w oparciu o te kryteria Sąd będzie mógł w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważyć materiał dowodowy w sposób całościowy, ważąc moc określonych środków dowodowych oraz wiarygodność w odniesieniu do pozostałego materiału dowodowego. W tym kontekście Sąd uznał za wiarygodne dokumenty zgromadzone w aktach organu rentowego.

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 orzecnictwie 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).

Zgodnie z treścią art. 148<sup>1</sup> K.p.c. Sąd może rozpoznać sprawę na posiedzeniu niejawnym, gdy pozwany uznał powództwo lub gdy po złożeniu przez strony pism procesowych i dokumentów, w tym również po wniesieniu zarzutów lub sprzeciwu od nakazu zapłaty albo sprzeciwu od wyroku zaocznego, sąd uzna – mając na względzie całokształt przytoczonych twierdzeń i zgłoszonych wniosków dowodowych – że przeprowadzenie rozprawy nie jest konieczne. Rozpoznanie sprawy na posiedzeniu niejawnym jest niedopuszczalne, jeżeli strona w pierwszym piśmie procesowym złożyła wniosek o przeprowadzenie rozprawy, chyba że pozwany uznał powództwo.

W niniejszej sprawie żadna ze stron nie wnosiła o przeprowadzenie rozprawy, a w ocenie Sądu całokształt przytoczonych twierdzeń, w tym zgłaszanych wniosków dowodowych (jedynie ze strony pozwanej, w postaci dokumentów zgromadzonych w aktach ZUS) pozwalał na przyjęcie, że przeprowadzenie rozprawy w przedmiotowej sprawie nie jest konieczne.

Mając powyższe na względzie Sąd na posiedzeniu niejawnym w trybie art. 148<sup>1</sup> K.p.c., na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 K.p.c., zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał ubezpieczonemu prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia następnego po dniu złożenia wniosku wraz z dokumentami, tj. od dnia 13.01.2018 roku (art. 7 ust. 1 ustawy).

SSO Tomasz Korzeń