

Sygnatura akt VI U 314/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 października 2020 roku

Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący Sędzia Tomasz Korzeń

Protokolant starszy sekretarz sądowy Anna Kopala

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 października 2020 roku

sprawy z odwołania J. G.

od decyzji z dnia 29 kwietnia 2020 roku

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w G.

o przyznanie świadczenia przedemerytalnego

zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. z dnia 29 kwietnia 2020 roku, znak: (...) w ten sposób, że przyznaje J. G. prawo do świadczenia przedemerytalnego od 2 kwietnia 2020 roku.

Tomasz Korzeń

VI U 314/20 UZASADNIENIE

Ubezpieczony J. G. złożył odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. z dnia 29.04.2020 roku, którą organ rentowy odmówił mu przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Pozwany Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. wniósł o oddalenie odwołania podnosząc, że ubezpieczony nie wykazał 40-letniego stażu ubezpieczeniowego i nastąpiła jedynie redukcja etatu, a nie likwidacja stanowiska pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

J. G. urodził się (...).

Od dnia 7.06.2019 roku była zarejestrowany jako bezrobotny w Powiatowym Urzędzie Pracy w (...) i z tego tytułu pobierał zasiłek dla bezrobotnych. 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 1.04.2020 rok wystąpił z kolejnym wnioskiem o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego, dołączając świadectwo pracy z firmy (...).

Pozwany uznał za wykazany do dnia 31.05.2019 r. staż ubezpieczeniowy w wymiarze 39 lat, 10 miesięcy i 21 dni.

(bezsporne)

W okresie od 23.03 do 8.05.1992 r. ubezpieczony podlegał ubezpieczeniu społecznemu z tytułu zatrudnienia przez S. S..

dowód: akta PUP w(...)k. 50

świadczenie pracy k. k. 57 t. III a.e.

zeznania świadka J. Ś. (1) k. 33v

zeznania wnioskodawcy k. 33

Ostatnio wnioskodawca pracował od 1.08.2018 do 31.05.2019 r. w (...) spółce jawnej w G. jako zbrojarz-betoniarz. Stosunek pracy został wypowiedziany przez pracodawcę z przyczyn ekonomicznych.

dowód: świadectwo pracy k. 10, wypowiedzenie k. 48, umowa o pracę k. 49, świadectwo pracy k. 50, wyjaśnienia pracodawcy k. 47 t. III a.e.

akta osobowe k. 37

zeznania wnioskodawcy k. 33,51

Sąd zważył co następuje:

Odwołanie ubezpieczonego zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. 2020.1725, zwana dalej ustawą) prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje między innymi osobie, która:

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 2020 r. poz. 1409), 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

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,

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.

Pozwany nie uwzględnił okresu zatrudnienia wnioskodawcy od 23.03 do 8.05.1992 r. Jako przyczynę dyskredytacji świadectwa pracy wskazał brak pieczętka imiennej pracownika upoważnionego do wystawienia dokumentu. Przepisy nie uzależniają mocy dowodowej dokumentu od posłużenia się pieczęcią imienną przez osobę wystawiającą dokument. Analiza akt składkowych pracodawcy - S. S. (teczka) wskazuje, że wnioskodawca nie została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych w tym okresie. O podleganiu ubezpieczeniom decyduje jednak nie zgłoszenie do ubezpieczeń, lecz wykonywanie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Sąd uznała za wiarygodne w tym zakresie zeznania wnioskodawcy i świadka J. Ś.. Znajdują one potwierdzenie nie tylko w świadectwie pracy, lecz również w aktach (...) w (...) (k.50). W karcie rejestracyjnej z 12.05.1992 r. odnotowano pracę od 23.03 do 8.05.1992 r. w Zakładzie (...) w G. jako masarz. Tym samym po doliczeniu spornego okresu staż uprawniający do emerytury wynosi ponad 40 lat.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Dz.U.2020.1409) 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 2019 r. poz. 1040, 1043 i 1495), 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,

d) rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika;

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 nie dotyczących 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. 2 i 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 nie dotyczących 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 nie dotyczących pracownika, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy (a) lub z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych czy organizacyjnych (b).

Obie te przesłanki, co wyżej wskazano zostały spełnione.

Nie ulega wątpliwości, że do rozwiązania umowy o pracę z odwołującą doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Racjonalność działań pracodawcy pozostaje poza kontrolą sądu.

Sąd ocenił dokumenty złożone przez strony jako wiarygodne, stanowiące podstawę ustaleń w sprawie. Pozwany nie wykazał żadnych okoliczności przeciwnych.

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).

Ubezpieczony spełnia więc wszystkie przesłanki przyznania świadczenia określone w art. 2 ust 1 pkt 2 i ust.5.

Mając powyższe na względzie Sąd na podstawie art. 477¹⁴ § 2 KPC, zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał ubezpieczonemu prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia następnego po dniu złożenia kolejnego wniosku wraz z dokumentami, tj. od dnia 2.04.2020 roku (art. 7 ust. 1 ustawy).

Tomasz Korzeń