

**Sygnatura akt VII U 2522/13**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 lipca 2014 r.

Sąd Okręgowy w Jeleniej Górze VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

**Przewodniczący:** SSO Anna Rej-Żuk

Protokolant: Anna Delestowicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 lipca 2014 r. w J.

odwołania H. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W.

z dnia 24.09.2013r., znak: (...)//2013-SER- (...)

w sprawie H. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W.

o świadczenie przedemerytalne

zmienia decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W. z dnia 24.09.2013r., znak: (...)//2013-SER- (...) w ten sposób, że przyznaje wnioskodawczyni H. K. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 03 sierpnia 2013r.

**Sygn. akt VII U 2522/13**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 24.09.2013 r. (znak: (...)) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W. na podstawie art. 2 ustawy z dnia 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. z 2004 r., nr 120, poz.1252 ze zm.) odmówił wnioskodawczyni H. K. prawa do świadczenia przedemerytalnego, ponieważ:

- do dnia rozwiązania stosunku pracy, tj. 31.12.2012 r. udokumentowała łącznie 25 lat i 3 miesiące okresów składkowych i nieskładkowych zamiast wymaganych 30 lat, ewentualnie

- nie udokumentowała rozwiązania stosunku pracy w związku z likwidacją lub niewypłacalnością pracodawcy w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych.

H. K. odwołała się od powyższej decyzji, wnosząc o jej zmianę i przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. Wnioskodawczyni podniosła, że przyczyną rozwiązania z nią stosunku pracy była niewypłacalność i likwidacja pracodawcy.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, argumentując jak w zaskarżonej decyzji i podnosząc, że w świadectwie pracy z dnia 31.12.2012 r. pracodawca wskazał, że stosunek pracy z wnioskodawczynią ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez oświadczenie pracodawcy z zachowaniem okresu wypowiedzenia (art.36 § 1 pkt 3 k.p.) z przyczyn niedotyczących pracowników w zw. z art. 1 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z

pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, co zdaniem organu rentowego, oznacza, że nie z powodu likwidacji lub niewypłacalności.

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

H. K., ur. (...) była w okresie od 01.09.2000 r. do 31.12.2012 r. zatrudniona w (...) Sp. z o.o. w Z. na stanowisku szwaczki, ostatnio na podstawie umowy na czas nieokreślony.

Pismem z dnia 30.09.2012 r. wypowiedziano wnioskodawczyni umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31.12.2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano trudności ekonomiczne pracodawcy, kończące się zlecenia, brak przedłużenia umów na szycie odzieży ochronnej i bardzo ciężką sytuację finansową pracodawcy, co prowadzi do ogłoszenia upadłości likwidacyjnej firmy. Stosunek pracy z wnioskodawczynią został rozwiązany z powodu likwidacji i niewypłacalności pracodawcy. W świadectwie pracy z dnia 31.12.2012 r. podano, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez oświadczenie pracodawcy z zachowaniem okresu wypowiedzenia (art.36 § 1 pkt 3 k.p.) z przyczyn niedotyczących pracowników w zw. z art. 1 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W piśmie z dnia 17.09.2012 r. prezes (...) Sp. z o.o. w Z. udzielił pełnomocnictwa do zgłoszenia upadłości Spółki, a także wypowiedzenia umów wszystkim pracownikom z powodu ciężkiej sytuacji finansowej, m. in. w zw. z nieprzedłużeniem zlecenia produkcyjnego, którego realizacja kończyła się w połowie października 2012 r.

W dniu 10.12.2012 r. (...) Sp. z o.o. w Z. złożyła wniosek o ogłoszenie upadłości obejmującej likwidację majątku.

Postanowieniem z dnia 31.05.2013 r. Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze (sygn. akt VGU (...)) oddalił wniosek (...) Sp. z o.o. w Z. o ogłoszenie upadłości likwidacyjnej z uwagi na to, że majątek niewypłacalnego dłużnika nie wystarczał na zaspokojenie kosztów postępowania upadłościowego.

W dniu 02.08.2013 r. H. K. złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne, który decyzją z dnia 24.09.2013 r. został rozpoznany odmownie z uwagi na to, że wnioskodawczyni:

- do dnia rozwiązania stosunku pracy, tj. 31.12.2012 r. udokumentowała łącznie 25 lat i 3 miesiące okresów składkowych i nieskładkowych zamiast wymaganych 30 lat, ewentualnie

- nie udokumentowała rozwiązania stosunku pracy w związku z likwidacją lub niewypłacalnością pracodawcy w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych.

/dowód: świadectwo pracy z dnia 31.12.2012 r. – k.7 akt ZUS;

wypowiedzenie umowy – k.24 akt ZUS;

kopia akt sprawy Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze (...)(...), w tym:

wniosek o upadłość z 29.11.2012 r. (k.73), pełnomocnictwo z 17.09.2012 r.

(k.62), postanowienie z dnia 31.05.2013 r. (k.63);

wniosek o świadczenie przedemerytalne – k.1 akt ZUS;

decyzja z dnia 24.09.2013 r. – k.25 akt ZUS/

### **Sąd zważył, co następuje:**

Odwołanie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2004 r., 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 20.04.2004 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, a także posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn.

W niniejszej sprawie bezspornym było, że wnioskodawczyni nie posiada wynoszącego co najmniej 30 lat okresu ubezpieczeniowego, ponieważ udokumentowała 25 lat i 3 miesiące okresów składkowych i nieskładkowych.

W dalszym ciągu zważyć jednak należało, że zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje również osobie, która 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.

Powyższy przepis uzależnia nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego m. in. od spełnienia warunku w postaci rozwiązania stosunku pracy z powodu likwidacji lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Spełnienie tego warunku zostało w niniejszej sprawie zakwestionowane przez organ rentowy, ponieważ w przedłożonym przez wnioskodawczynię świadectwie pracy z dnia 31.12.2012 r. wskazano, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez oświadczenie pracodawcy z zachowaniem okresu wypowiedzenia (art.36 § 1 pkt 3 k.p.) z przyczyn nie dotyczących pracowników w zw. z art. 1 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Można zatem zauważyć, że powoływany przepis tzw. ustawy o zwolnieniach grupowych wskazuje jedynie, że przepisy przedmiotowej ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje określoną liczbę pracowników. Z przepisu tego w żaden sposób nie wynika jednak przyczyna samego rozwiązania, która może być m. in. wynikiem trudnej sytuacji finansowej pracodawcy, jak i wręcz jego likwidacji. Samo sformułowanie przyczyny ustania stosunku pracy zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy nie oznacza zatem, że wypowiedzenie nie nastąpiło z powodu likwidacji lub niewypłacalności pracodawcy. Istnienia takich przyczyn można dowodzić w toku postępowania sądowego i w niniejszej sprawie, zdaniem Sądu, przeprowadzone postępowanie wykazało, że stosunek pracy z wnioskodawczynią rozwiązany został właśnie z powodu niewypłacalności oraz faktycznej (...) Spółki (...).

Analizując zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w szczególności akta sprawy dot. upadłości Spółki (...), Sąd zwrócił uwagę, że już we wrześniu 2012 r. prezes tejże Spółki udzielił pełnomocnictwa do zgłoszenia jej upadłości, a także do wypowiedzenia umów wszystkim pracownikom z powodu ciężkiej sytuacji finansowej firmy, m. in. w zw. z nieprzedłużeniem zlecenia produkcyjnego, którego realizacja kończyła się w połowie października 2012 r. Pismem z dnia 30.09.2012 r. wypowiedziano wnioskodawczyni umowę o pracę, jako przyczynę wypowiedzenia wskazując trudności ekonomiczne pracodawcy, kończące się zlecenia, brak przedłużenia umów na szycie odzieży ochronnej i bardzo ciężką sytuacją finansową pracodawcy, co prowadziło do ogłoszenia upadłości likwidacyjnej firmy. Następnie w grudniu 2012 r. (...) Sp. z o.o. w Z. złożyła wniosek o ogłoszenie upadłości obejmującej likwidację majątku. Postępowanie o ogłoszenie upadłości likwidacyjnej zakończyło się ostatecznie postanowieniem Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze z dnia 31.05.2013 r., oddalającym wniosek z uwagi na to, że majątek niewypłacalnego dłużnika nie wystarczał na zaspokojenie kosztów postępowania upadłościowego. Zważyć zatem należało, że zgodnie z art. 3 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (do

którego odsyła przepis art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych), niewypłacalność pracodawcy zachodzi, gdy sąd upadłościowy, na podstawie przepisów Prawa upadłościowego i naprawczego, wyda postanowienie o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy, jeżeli jego majątek nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania. Taka też sytuacja zachodziła w niniejszej sprawie.

W ocenie Sądu powyższe okoliczności, a zatem zła sytuacja ekonomiczna pracodawcy, planowana co najmniej od września 2012 r. likwidacja jego działalności, zgłoszenie wniosku o upadłość likwidacyjną, a także stwierdzona przez Sąd upadłościowy niewypłacalność Spółki (...) oraz treść złożonego wnioskodawczyni wypowiedzenia, w sposób niebudzący wątpliwości przemawiają za uznaniem, że rozwiązanie z wnioskodawczynią umowy o pracę nastąpiło z powodu likwidacji i niewypłacalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Tym samym, mając na uwadze, że pozostałe przesłanki do przyznania świadczenia pozostawały bezsporne, organ rentowy niezasadnie odmówił prawa do świadczenia przedemerytalnego, co obecnie na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. skutkowało koniecznością zmiany zaskarżonej decyzji poprzez przyznanie wnioskodawczyni prawa do przedmiotowego świadczenia od dnia 03.08.2013 r., tj. zgodnie z art. 7 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, od następnego dnia po dniu złożenia stosownego wniosku.