

Sygnatura akt VII U 2946/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 maja 2014 r.

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

Przewodniczący: SSO Anna Rej-Żuk

Protokolant: Joanna Pajorska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 maja 2014 r. w J.

odwołania A. D.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

z dnia 18 listopada 2013 r., znak: (...) - (...)

w sprawie A. D.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

o świadczenie przedemerytalne

zmienia decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z dnia 18 listopada 2013 r., znak: (...) - (...) w ten sposób, że przyznaje wnioskodawcy A. D. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 08 sierpnia 2013 r.

Sygn. akt VII U 2946/13

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 18.11.2013 r. (znak: (...) - (...)) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. na podstawie przepisów ustawy z dnia 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. z 2013 r., poz.170) odmówił wnioskodawcy A. D. prawa do świadczenia przedemerytalnego, ponieważ jego stosunek pracy nie został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, lecz – jak wynika ze świadectwa pracy z dnia 08.09.2012 r. – na podstawie art.30 § 1 pkt 2 k.p.

A. D. odwołał się od powyższej decyzji. Zdaniem wnioskodawcy przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, argumentując jak w zaskarżonej decyzji.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. D., ur. (...) był w okresie od 01.09.2011 r. do 08.09.2012 r. zatrudniony w (...) Sp. z o.o. w Z. na stanowisku pracownika ochrony, początkowo na okres próbny, a następnie na podstawie umowy zawartej na czas określony od 26.11.2011 r. do 31.12.2013 r. Wnioskodawca pracował przy ochronie budowy motelu w K. i miał być zatrudniony tylko do czasu zakończenia tejże budowy.

Pismem z dnia 24.08.2012 r. rozwiązano z wnioskodawcą umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 08.09.2012 r. Stosunek pracy z wnioskodawcą został rozwiązany z przyczyn

niedotyczących pracownika. W świadectwie pracy z dnia 08.09.2012 r. podano, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę na podstawie art.30 § 1 pkt 2 k.p.

W dniu 07.08.2013 r. A. D. złożył wniosek o świadczenie przedemerytalne, który decyzją z dnia 18.11.2013 r. został rozpoznany odmownie z uwagi na niespełnienie przez wnioskodawcę warunku dotyczącego sposobu rozwiązania stosunku pracy.

/dowód: świadectwo pracy z dnia 08.09.2012 r. – k.11 akt ZUS;

akta osobowe wnioskodawcy z okresu zatrudnienia w (...) Sp. z o.o., w

tym umowy o pracę, wypowiedzenie z dnia 24.08.2012 r.;

decyzja z dnia 18.11.2013 r. – k.49 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.

Powyższy przepis uzależnia nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego m. in. od spełnienia warunku w postaci rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia. Spełnienie tego warunku zostało w niniejszej sprawie zakwestionowane przez organ rentowy, ponieważ w przedłożonym przez wnioskodawcę świadectwie pracy z dnia 08.09.2012 r. wskazano, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę na podstawie art.30 § 1 pkt 2 k.p. Można zatem zważyć, że stosownie do ww. przepisu umowa o pracę może ulec rozwiązaniu przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Z przepisu tego w żaden sposób nie wynika jednak przyczyna samego rozwiązania, która może leżeć zarówno po stronie pracodawcy, jak i pracownika. Samo sformułowanie przyczyny ustania stosunku pracy zgodnie z art.30 § 1 pkt.2 k.p. jako rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez zakład pracy nie oznacza zatem, że wypowiedzenie to nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Istnienia takich przyczyn można jednak dowodzić w toku postępowania sądowego i w niniejszej sprawie, zdaniem Sądu, przeprowadzone postępowanie wykazało, że stosunek pracy z wnioskodawcą rozwiązany został wyłącznie z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Sąd zważył bowiem, że stosownie do treści art. 2 ust. 1 pkt 29 ppkt a ww. ustawy - ilekroć w ustawie jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy - oznacza to m. in. 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. W niniejszej sprawie zastosowanie znajdują zatem przepisy ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Przepisy tej ustawy stosuje się, zgodnie z jej art. 1, 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 10 pracowników. Zgodnie jednak z art. 10 przepisy ustawy znajdują odpowiednie zastosowanie także 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. Powyższa ustawa w żaden sposób nie wiąże przy tym konieczności zwolnienia pracownika z sytuacją ekonomiczną pracodawcy. Innymi słowy do uznania, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn nie dotyczących pracownika nie jest konieczne wykazywanie złej sytuacji finansowej zwalniającego. Istotne jest natomiast wykazanie, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy leżała po stronie pracodawcy i nie istniała przy tym żadna inna przyczyna, związana chociażby z upływem czasu okresu, na który została zawarta umowa o pracę lub z zawinionym postępowaniem pracownika.

W powyższym zakresie Sąd uznał za wiarygodne twierdzenia wnioskodawcy, że przyczyną złożonego mu wypowiedzenia umowy o pracę były przyczyny leżące wyłącznie po stronie pracodawcy, związane z ustaniem potrzeby dalszego zatrudnienia i likwidacją miejsca pracy. Biorąc pod uwagę zasady doświadczenia życiowego, Sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania zeznań wnioskodawcy, który opisując okoliczności swojego zatrudnienia, podawał, że od początku został przyjęty do ochrony tylko jednego obiektu, a mianowicie budowy motelu w K. oraz, że był uprzedzony, iż będzie miał pracę tak długo, jak długo będzie trwała budowa. Zeznania te korespondują z dokumentacją pracowniczą, przesłaną przez pracodawcę, z której wynika, że wnioskodawca był w okresie od 01.09.2011 r. do 08.09.2012 r. zatrudniony w (...) Sp. z o.o. w Z. na stanowisku pracownika ochrony, przy budowie w K., początkowo na okres próbny, a następnie na podstawie umowy zawartej na czas określony od 26.11.2011 r. do 31.12.2013 r.

Jednak jeszcze przed czasem ustania umowy, pismem z dnia 24.08.2012 r. rozwiązano z wnioskodawcą umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 08.09.2012 r. W świadectwie pracy z dnia 08.09.2012 r. podano, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę na podstawie art.30 § 1 pkt 2 k.p. W toku postępowania sądowego Sąd zwrócił się do pracodawcy o wskazanie przyczyn złożonego wnioskodawcy wypowiedzenia umowy, a w szczególności podanie czy zwolnienie to nastąpiło na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Pracodawca uchylił się jednak od podania przyczyn wypowiedzenia, ponownie jedynie w sposób ogólny wskazując jako podstawę rozwiązania umowy o pracę art. 30 § 1 pkt 2 k.p. oraz zaprzeczając, aby zwolnienie znajdowało oparcie w art. 10 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Mając zatem na uwadze wiarygodne zeznania wnioskodawcy oraz brak konkretnych wyjaśnień ze strony pracodawcy, czy też jakichkolwiek innych informacji o okolicznościach ustania stosunku pracy z wnioskodawcą, które wskazywałyby na istnienie przyczyn zwolnienia po stronie pracownika, Sąd uznał, że wnioskodawca wykazał, iż rozwiązanie z nim stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia. Tym samym organ rentowy niezasadnie odmówił mu prawa do świadczenia przedemerytalnego, co obecnie na podstawie art.477¹⁴ § 2 k.p.c. skutkowało koniecznością zmiany zaskarżonej decyzji poprzez przyznanie wnioskodawcy prawa do przedmiotowego świadczenia od dnia 08.08.2013 r.