

Sygn. akt VII U 2975/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 stycznia 2021 roku

**Sąd Okręgowy w Poznaniu VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący sędzia Mirosław Major

po rozpoznaniu w dniu 25 stycznia 2021 roku w Poznaniu

na posiedzeniu niejawnym

odwołania **R. C.**

od decyzji **Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P.**

z dnia 13 września 2019 roku, znak: (...)

w sprawie **R. C.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P.**

o prawo do świadczenia przedemerytalnego

zmienia zaskarżoną decyzję i przyznaje R. C. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 09 lipca 2019 r.

(-) M. M.

## UZASADNIENIE

Decyzją z 13 września 2019 r. ((...)) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. Inspektorat w C., na podstawie art. 2 ust.1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych oraz ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, po rozpatrzeniu wniosku z 8 lipca 2019 r., odmówił R. C. prawa do świadczenia przedemerytalnego. W ocenie organu rentowego, sposób rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, tj. redukcja etatu z dniem 29 grudnia 2018 r., budzi duże wątpliwości co do jego wiarygodności, albowiem umowa ta uległaby samoistnemu rozwiązaniu dwa dni później, z dniem 31 grudnia 2018 r. Ponadto, wnioskodawca nie pobierał zasiłku dla bezrobotnych przez 180 dni po ustaniu omawianego zatrudnienia (zasiłek pobierany przez R. C. od 4 stycznia 2019r. do 10 kwietnia 2019r. był kontynuacją zasiłku dla bezrobotnych przyznanego od 6 września 2017r. do 31 maja 2018r., a przerwano z uwagi na zatrudnienie od 1 czerwca 2018r.). Zdaniem ZUS, zatrudnienie od 1 czerwca 2018r. w Firmie Handlowo – Usługowej (...) w B. i rozwiązanie stosunku pracy z dniem 29 grudnia 2018r., ze wskazaniem „redukcja etatu”, służyło wyłącznie nabyciu prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Od powyższej decyzji, w trybie i terminie przewidzianym prawem, odwołał się R. C., wnosząc o jej zmianę i przyznanie mu prawa do świadczenia przedemerytalnego. W odwołaniu wskazał, że zgodnie z orzecznictwem podjęcie aktywności zawodowej w czasie między rozwiązaniem stosunku pracy, a nabyciem prawa do zasiłku nie stanowi przeszkody do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego. Tym samym zarzut niepobierania zasiłku dla bezrobotnych w ciągłości przez 180 dni jest nieprawidłowy. Odwołujący legitymuje się bowiem co najmniej 180- dniowym okresem zasiłkowym, tyle, że był on przerwany podjęciem zatrudnienia.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. w odpowiedzi na odwołanie wniosł o jego oddalenie oraz o zwrot kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, podtrzymując argumentację przedstawioną w zaskarżonej decyzji.

Na rozprawie w dniu 27 lutego 2020r. pełnomocnik organu rentowego wskazał, że ZUS nie kwestionuje spełnienia przez odwołującego przesłanki z art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych (tj. m.in. niesporny pozostawał zatem fakt pobierania przez odwołującego przez okres 180 dni zasiłku dla bezrobotnych).

W piśmie z 4 listopada 2020r. (k. 66) odwołujący opisał okoliczności podjęcia pracy i przebieg swojego zatrudnienia w Firmie Handlowo – Usługowej (...) w B.. Ponadto wskazał, że umowę o pracę z 1 czerwca 2018r. pracodawca rozwiązał z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy. Pracodawca dokonał likwidacji stanowiska pracy „robotnika leśnego”, albowiem wołał zatrudnić w to miejsce pilarza/zrywkarza, zaś R. C. nie posiadał takich uprawnień oraz nie ma prawa jazdy. Na rozprawie w dniu 17 grudnia 2020r. przewodniczący odczytał ww. pismo odwołującego z 4 listopada 2020r. Pełnomocnik organu rentowego wskazał, że nie kwestionuje treści odczytanych odpowiedzi i nie złożył wniosków dowodowych [k. 70 oraz e-protokół od 00:04:02 do 00:08:10 (k. 72)].

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

R. C. urodził się (...) Wiek 60 lat ukończył (...) (bezsporne).

Płatnik składek A. S. prowadzi od 24 marca 2011r. działalność gospodarczą pod nazwą Firma Handlowo-Usługowa (...) w miejscowości B. (NIP: (...)). Przedmiotem ww. działalności jest gospodarka leśna i pozostała działalność leśna, pozyskiwanie drewna, działalność usługowa związana z leśnictwem (bezsporne). Płatnik składek na dzień 27 lutego 2020r. zatrudniał 14 pracowników, na stanowiskach takich jak pilarz, zrywkarz oraz operator maszyn leśnych.

Odwołujący pracował u A. S. od 1 września 2016 r. do 31 sierpnia 2017r. w pełnym wymiarze czasu pracy jako robotnik leśny. Został wówczas skierowany do tej pracy poprzez Powiatowy Urząd Pracy w C.. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu z upływem czasu, na który została zawarta i taka też przyczyna została wskazana w świadectwie pracy z 31 sierpnia 2017r. (k. 64 -65 akt rentowych oraz w aktach osobowych).

Od 6 września 2017r. R. C. był zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w C. jako osoba bezrobotna z prawem do zasiłku dla bezrobotnych (k. 66 akt ZUS).

W dniu 9 marca 2018r. odwołujący złożył w ZUS wniosek o świadczenie przedemerytalne (k. 59 akt ZUS).

Decyzją z 21 marca 2018r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P., na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, po rozpoznaniu ww. wniosku, odmówił odwołującemu prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że odmawia ww. świadczenia, albowiem stosunek pracy nie został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy, lecz ustał z upływem czasu, na który umowa była zawarta (k. 78-79 akt ZUS).

W maju 2018r. odwołujący zgłosił się do A. S. o zatrudnienie, albowiem potrzebował środków do życia. Płatnik składek przyjął odwołującego ponownie do pracy z dniem 1 czerwca 2018r. na tożsame co uprzednio stanowisko – robotnik leśny. R. C. był wówczas jedyną osobą zatrudnioną na tym stanowisku. Płatnik składek poszukiwał/ preferował bowiem pracowników uprawnionych do wykonywania zawodu pilarza lub zrywkarza. Z uwagi jednak na brak chętnych do pracy na ww. stanowiskach A. S. zatrudniła wówczas odwołującego, by wykonane zostały chociaż podstawowe obowiązki w pracy na terenie lasu. Przed przystąpieniem do pracy, tj. już w dniu 21 maja 2018r., odwołujący uzyskał zaświadczenie o zdolności do pracy na ww. stanowisku (k. 23A akt osobowych – koperta k. 17).

Stosunek pracy pomiędzy odwołującym a płatnikiem składek został nawiązany na podstawie umowy o pracę nr (...) z 1 czerwca 2018r. na czas określony do 31 grudnia 2018r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Jako miejsce świadczenia

pracy wskazano powierzchnię leśną Nadleśnictwa K. i Nadleśnictwa S. oraz powierzchnię leśną Nadleśnictw, z którymi pracodawca zawarł umowę na wykonywanie prac. W paragrafie 2) strony przewidziały, że każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę z uprzednim dwutygodniowym wypowiedzeniem. Wynagrodzenie odwołującego ustalono na kwotę 2 100 zł brutto miesięcznie + premia uznaniowa, zwrot ekwiwalentu za zużycie własnych narzędzi uznaniowo, nie więcej niż 650 zł miesięcznie oraz zwrot ekwiwalentu za odzież, nie więcej niż 130 zł miesięcznie.

W tym samym dniu odwołujący odbył szkolenie BHP.

Odwołujący jako robotnik leśny od 1 czerwca 2018r. faktycznie świadczył pracę na rzecz A. S.. Odwołujący pracował po 8 h dziennie, wykonując podstawowe, zlecone mu przez pracodawcę czynności dot. gospodarki leśnej, w tym w szczególności takie jak: ręczne przenoszenie ciężarów, układanie w stopy wałków drewna, porządkowanie powierzchni zrębowych, sadzenie drzewek, likwidacja zachwaszczeń. Odwołujący nie ma jednak uprawnień do pracy pilarza (który zajmuje się ścinaniem drewna), jak i nie posiada uprawnień zrywkarza oraz operatora maszyn leśnych z uwagi na brak prawa jazdy. Wobec powyższego A. S. w grudniu 2018r. uznała, że likwiduje stanowisko robotnika leśnego, albowiem okazało się ono dla niej nieopłacalne [wolała zatrudnić pracownika na stanowisku pilarz/zrywkarz (a odwołujący nie spełniał wymagań), bowiem pilarz/ zrywkarz może wykonać obowiązki robotnika leśnego, a odwrotna sytuacja nie jest możliwa). Pracodawca odwołującego była przy tym przekonana (po lekturze przepisów kodeksu pracy), że termin 2-tygodniowego wypowiedzenia złożonego odwołującemu w dniu 15 grudnia 2018r. winien skończyć się w sobotę, tj. w dniu 29 grudnia 2018r., stąd taka data rozwiązania stosunku pracy.

Płatnik składek rzeczywiście dokonał likwidacji stanowiska pracy odwołującego i nikogo nie zatrudnił na to miejsce.

W dniu 30 grudnia 2018r. odwołujący otrzymał od pracodawcy świadectwo pracy, w którym jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano „przyczyny leżące po stronie zakładu pracy – redukcję etatu”.

W dniu 4 stycznia 2019r. R. C. ponownie zarejestrował się w Powiatowym Urzędzie Pracy. Do 10 kwietnia 2019r. pobierał zasiłek dla bezrobotnych (k. 109 akt ZUS). Z tym bowiem dniem upłynął maksymalny okres pobierania przez odwołującego ww. zasiłku, tj. 365 dni (268 dni w poprzedniej rejestracji oraz 97 dni w 2019r.). Od 11 kwietnia 2019r. odwołujący utracił zatem prawo do zasiłku dla bezrobotnych.

W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych odwołujący nie otrzymał propozycji zatrudnienia, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych. Nie odmówił również bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji zatrudnienia.

Odwołujący legitymuje się ponad 35 letnim okresem składkowym i nieskładkowym.

W dniu 8 lipca 2019r. odwołujący R. C. złożył wniosek o świadczenie przedemerytalne. Odwołujący nie ma ustalonego prawa do emerytury, ani renty, w tym renty z tytułu niezdolności do pracy, renty rodzinnej, renty strukturalnej.

W dniu 13 września 2019r. (...) Oddział w P. Inspektorat w C. wydał zaskarżoną w niniejszym postępowaniu decyzję.

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił na podstawie:

1) dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, w szczególności na podstawie akt osobowych odwołującego z okresu zatrudnienia przez A. S. (w tym: świadectwo pracy z 31 sierpnia 2017r., karta szkolenia BHP z 1.06.2018r., umowa o pracę z 1.06.2018r., opis stanowiska pracy z 1.06.2018r., zaświadczenie lekarskie z 21.05.2018r., oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy z 15.12.2018r., świadectwo pracy z 30.12.2018 r.),

2) dokumentów zgromadzonych w aktach organu rentowego, dotyczących odwołującego o nr (...) - (...), w tym zaświadczeń z Powiatowego Urzędu Pracy,

3) zeznań świadka A. S..

Dokonując oceny zgromadzonego materiału dowodowego, sąd uznał za przydatne dla ustalenia stanu faktycznego wszystkie dokumenty zgromadzone w postępowaniu. Zostały one sporządzone przez uprawnione do tego podmioty, w przewidzianej przez prawo formie. Żadna ze stron nie podważyła ich autentyczności a sąd nie znalazł powodów, dla których miałyby to uczynić z urzędu. W części są to dokumenty urzędowe, sporządzone w przepisanej formie przez powołane do tego organy, w zakresie ich kompetencji. Natomiast dokumenty prywatne korzystały jedynie z domniemania autentyczności oraz domniemania, iż zawarte w nich oświadczenia złożyła osoba, która je podpisała (art. 245 k.p.c.).

Jako wiarygodne sąd uznał zeznania świadka A. S. (płatnika składek). Świadek zeznawała szczerze, spontanicznie, jasno i konsekwentnie, w sposób wolny od wad logicznego rozumowania. Sąd nie miał podstaw, by kwestionować - wskazywaną przez świadka - faktyczną przyczynę rozwiązania z odwołującym stosunku pracy. Zgodne z zasadami doświadczenia życiowego było twierdzenie świadka, że zatrudnił odwołującego z dniem 1 czerwca 2018r. na jego prośbę, mając ku temu wówczas możliwości z uwagi na brak chętnych pracowników do pracy pilarza/ zrywkarza. Płatnik składek potrzebował wówczas pracowników, zatem przyjął R. C. do pracy. Zwłaszcza biorąc pod uwagę, że A. S. znała odwołującego z wcześniejszej współpracy. Zeznania świadka w zakresie likwidacji stanowiska pracy „robotnika leśnego” uznać należało także za zgodne z zasadami doświadczenia życiowego. Jeśli bowiem zważy się, że te same czynności, które wykonywał odwołujący, tj. podstawowe prace na terenie lasu mógł wykonywać pilarz bądź zrywkarz, zaś odwrotna sytuacja (tj. że odwołujący jako robotnik leśny wykonuje pracę polegającą na ścinaniu drzew lub przewożeniu drewna) nie była możliwa, z uwagi na brak kwalifikacji R. C. w tym zakresie, to logiczne jest poszukiwanie przez pracodawcę oszczędności, czyli zmniejszenia kosztów prowadzonej w tej formie działalności, poprzez likwidację nieopłacalnego (nieprzydatnego) stanowiska pracy. Nie sposób wymagać od racjonalnego przedsiębiorcy dalszego zatrudniania pracownika na stanowisku dla niego nieopłacalnym i generowania w ten sposób dodatkowych kosztów przychodu. Za wiarygodne sąd uznał także twierdzenia świadka o tym, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu na skutek wypowiedzenia w dniu 29 grudnia 2018r., albowiem A. S. była przekonana o tym, że 2-tygodniowy okres wypowiedzenia winien się zakończyć w sobotę. Sąd nie ocenia w tej sprawie poprawności zastosowania 2 – tygodniowego okresu wypowiedzenia zamiast 1-miesięcznego, przy umowie na czas określony, skoro odwołujący był zatrudniony dłużej niż 6 miesięcy. Nie jest to bowiem sprawa z zakresu prawa pracy.

Twierdzeniom świadka nie sposób było zarzucić ani niekonsekwencji, ani też wad logicznego rozumowania, czy wreszcie sprzeczności z zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Sąd odstąpił od przesłuchania odwołującego się, który miał być przesłuchany przed Sądem Rejonowym w T. w drodze pomocy sądowej, z uwagi na jego niestawiennictwo. Odwołujący wskazywał w toku sprawy na swoją trudną sytuację finansową.

Jednocześnie w piśmie z 4 listopada 2020r. odwołujący opisał okoliczności podjęcia pracy i przebieg swojego zatrudnienia w Firmie Handlowo – Usługowej (...) w B., ponadto wskazał, że umowę o pracę z 1 czerwca 2018r. pracodawca rozwiązał z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy. Na rozprawie w dniu 17 grudnia 2020r. przewodniczący odczytał ww. pismo odwołującego. Pełnomocnik organu rentowego wskazał, iż nie kwestionuje treści odczytanych odpowiedzi i nie złożył wniosków dowodowych [k. 70 oraz e-protokół od 00:04:02 do 00:08:10 (k. 72)].

Oceniając całość zebranego w sprawie materiału dowodowego sąd uznał, że podstawą rozwiązania stosunku pracy z odwołującym się z dniem 29 grudnia 2018r., były przyczyny leżące po stronie zakładu pracy, tj. przyczyny organizacyjne. Bez znaczenia pozostaje okoliczność, iż ww. umowa o pracę została rozwiązana na dwa dni przed samoistnym ustaniem stosunku pracy (umowa na czas określony), o czym będzie mowa w dalszej części uzasadnienia.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje :**

Odwołanie zasługiwało na uwzględnienie.

Warunki nabywania prawa do świadczeń przedemerytalnych określa ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U.2020.1725). Zgodnie z art. 2 ust.1 ustawy 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. z 2017 r. poz. 1065, 1292, 1321, 1428 i 1543), 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. z 2017 r. poz. 1778), 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

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 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1952), lub zasiłku dla opiekuna, o którym mowa w ustawie z dnia 4 kwietnia 2014 r. o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów (Dz. U. z 2016 r. poz. 162 i 972 oraz z 2017 r. poz. 1428), 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, 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.

Za okres uprawniający do emerytury, o którym mowa w ust. 1, uważa się okres ustalony zgodnie z przepisami art. 5-9, art. 10 ust. 1 oraz art. 11 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (art. 2 ust. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych).

W myśl art. 2 ust. 3 ustawy, 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.

Zgodnie natomiast z art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1265), ilekroć w ustawie jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy - oznacza to:

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 2018 r. poz. 917, 1000 i 1076), 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 § 1<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Z kolei przepis art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych stanowi, iż prawo do świadczenia przedemerytalnego ustala się na wniosek osoby zainteresowanej, od następnego dnia po dniu złożenia wniosku wraz z dokumentami, o których mowa w art. 7 ust. 3. Zgodnie z tym ostatnim przepisem, do wniosku dołącza się dowody uzasadniające prawo do świadczenia przedemerytalnego, w tym decyzję o utracie prawa do zasiłku dla bezrobotnych lub informację o upływie 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w art. 2 ust. 3, a także dowody wymagane do ustalenia prawa do emerytury oraz jej wysokości, określone przepisami ustawy o emeryturach i rentach z FUS.

W przedmiotowej sprawie jedyną sporną okolicznością między stronami było ustalenie, czy rozwiązanie stosunku pracy łączącego odwołującego się z A. S. nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, tj. z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn organizacyjnych bądź ekonomicznych. Organ rentowy w toku postępowania wskazał bowiem, że nie kwestionuje spełnienia przez odwołującego przesłanki z art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych (tj. m.in. niesporny pozostawał zatem fakt pobierania przez odwołującego przez okres 180 dni

zasiłku dla bezrobotnych). Jak również samego faktu podjęcia pracy i przebiegu zatrudnienia w zakładzie pracy (...) w B. [k. 70 oraz e-protokół od 00:04:02 do 00:08:10 (k. 72)].

Na marginesie jednak należy wskazać, iż początkowo prezentowane przez ZUS stanowisko, że odwołujący nie pobierał zasiłku dla bezrobotnych przez 180 dni po ustaniu omawianego zatrudnienia, tj. w ciągłości, albowiem zasiłek pobierany przez R. C. od 4 stycznia 2019r. do 10 kwietnia 2019r. był kontynuacją zasiłku dla bezrobotnych przyznanego od 6 września 2017r. do 31 maja 2018r., a przerwano go z uwagi na zatrudnienie od 1 czerwca 2018r. – nie było prawidłowe. Zdaniem sądu, żaden z ww. przepisów ustawy o świadczeniach przedemerytalnych nie przewiduje warunku pozostawania w stosunku pracy bezpośrednio przed nabyciem prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Zauważyć trzeba, że ustawodawca nie sprecyzował wymagania, aby 6 miesięczny okres nieprzerwanego pobierania zasiłku dla bezrobotnych przypadał bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy (tak również Sąd Najwyższy w uchwale z 2 lipca 2013 r., sygn. akt III UZP 2/13). Okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych, określonego w art. 2 ust. 3 powołanej ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, nie musi przypadać bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn wymienionych w art. 2 ust. 1 tej ustawy (wyrok SN z 5 kwietnia 2016 r., II UK 165/15, LEX; wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 11 kwietnia 2019 r., sygn. akt III AUa 369/18, LEX).

Poza sporem leżało zatem to, że odwołujący spełnił wyżej wymienione warunki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego (art. 2 ust. 1 pkt 2 lub pkt 5, ust. 2 i ust. 3, art. 7 ust. 3), w tym w szczególności łączny staż pracy wynoszący co najmniej 35 lat okresów składkowych i nieskładkowych oraz wiek odwołującego (60 lat), okres zatrudnienia u ostatniego pracodawcy (ponad 6 miesięcy), okres zarejestrowania w PUP i okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych, brak propozycji zatrudnienia z PUP, a także terminowe złożenie wniosku o świadczenie przedemerytalne wraz z wymaganymi ustawą dowodami.

Jeszcze raz należy podkreślić, że ZUS nie kwestionował również samego faktu zatrudnienia R. C. przez A. S. od 1 czerwca 2018r. do 29 grudnia 2018r., a także wynikającego z tego zatrudnienia okresu podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

W tym miejscu wskazać należy, że „podstawą likwidacji przez pracodawcę stanowiska pracy, zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jedn.: Dz. U z 2013, poz. 170) w zw. z art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia (tekst jedn.: Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415) powinny być względy natury ekonomicznej, organizacyjnej, produkcyjnej albo technologicznej. Semantyka tych czterech wyrażenia nie jest w bezwzględny sposób podyktowana przez definicje legalne, a zajęcie jednej z tych przyczyn bada każdorazowo organ rentowy działając w konkretnej sprawie i decydując - w zależności od wyniku własnych wniosków - o przyznaniu lub odmowie przyznania świadczenia przedemerytalnego.

W żadnym razie znaczenie terminów "przyczyna ekonomiczna", "przyczyna organizacyjna", "przyczyna produkcyjna" oraz "przyczyna technologiczna" nie można rozumieć w oderwaniu od potocznego znaczenia tych wyrażenia. Nadawane im znaczenie w procesie stosowania prawa powinno być dokonywane w sposób zrozumiały i zgodny z zasobem wiedzy oraz doświadczenia przeciętnego obywatela, w prawidłowy sposób posługującego się językiem polskim. (...) **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. (...) Przyczynami organizacyjnymi można nazwać te przyczyny, których źródłem jest konieczność ukształtowania takiej struktury organizacyjnej zakładu pracy, która jako oczywście uzasadniona przyniesie obiektywnie skutek w postaci poprawy jakości pracy, zwiększy jej wydajność nie powodując równocześnie nieproporcjonalnego zwiększenia nakładu pracy** (A. K., W. M., M. Wojewódzka, Świadczenia emerytalne. Komentarz, C. H. B., 2008).” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 13 lutego 2013 r. sygn. akt III AUa 1384/12).

Z kolei przyczyn produkcyjne, kształtują takie czynniki, które stają się koniecznością zmniejszenia poziomu produkcji/ poziomu świadczonych usług. Przyczyny te mogą mieć swoje źródło w sytuacji społeczno-gospodarczo-

politycznej, zarówno w skali makro- jak i mikroekonomicznej. Natomiast przyczyny technologiczne, sprowadzają się do zastosowania przez zakład pracy nowych albo znacząco udoskonalonych produktów, usług lub procesów, w tym także wdrożenia innowacyjnych metod produkcyjno-usługowych lub metod organizacyjnych, redefiniujących dotychczasowy sposób pracy lub relacje przedsiębiorstwa z otoczeniem.

Z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych wynikało, że rozwiązanie stosunku pracy odwołującego przez pracodawcę z dniem 29 grudnia 2018 r. nastąpiło z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, związanych z likwidacją stanowiska pracy, która wynikała z powodów organizacyjnych i ekonomicznych. Wynik przeprowadzonego postępowania dowodowego wskazuje jednoznacznie, że przyczyną likwidacji stanowiska pracy „robotnika leśnego”, które zajmował odwołujący była jego nieopłacalność. Płatnik składek początkowo zatrudnił odwołującego z dniem 1 czerwca 2018r. (na jego prośbę), mając ku temu wówczas możliwości z uwagi na brak chętnych pracowników do pracy pilarza/ zrywkarza. Odwołujący na zajmowanym stanowisku robotnika leśnego wykonywał podstawowe czynności, takie jak: ręczne przenoszenie ciężarów, układanie w stosy wałków drewna, porządkowanie powierzchni zrębowych, sadzenie drzewek, likwidacja zachwaszczeń. Odwołujący nie miał (i nadal nie ma) jednak uprawnień do pracy pilarza (który zajmuje się ścinaniem drewna), jak i nie posiada uprawnień zrywkarza oraz operatora maszyn leśnych z uwagi na brak prawa jazdy. Jeśli zatem zważy się, że te same czynności, które wykonywał odwołujący, tj. podstawowe prace na terenie lasu może wykonywać pilarz bądź zrywkarz, zaś odwrotna sytuacja (tj. że odwołujący jako robotnik leśny wykonuje pracę polegającą na ścinaniu drzew lub przewożeniu drewna) nie jest możliwa, z uwagi na brak kwalifikacji R. C. w tym zakresie, to logiczne jest poszukiwanie przez pracodawcę oszczędności, czyli zmniejszenia kosztów prowadzonej w tej formie działalności, poprzez likwidację nieopłacalnego stanowiska pracy. Nie sposób wymagać od racjonalnego przedsiębiorcy dalszego zatrudniania pracownika na stanowisku dla niego nieopłacalnym i generowania w ten sposób dodatkowych kosztów przychodu.

Pozwany organ rentowy w żaden sposób nie zakwestionował zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, ani też nie złożył wniosków dowodowych, które pozwoliłyby na dokonanie odmiennych ustaleń faktycznych, aniżeli poczynione przez sąd.

Nie można było także podzielić odmiennej argumentacji przedstawionej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w zakresie sposobu rozwiązania stosunku pracy. W ocenie Zakładu, sposób rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, tj. redukcja etatu z dniem 29 grudnia 2018r., budzi duże wątpliwości co do jego wiarygodności, albowiem umowa ta uległaby samoistnemu rozwiązaniu dwa dni później, z dniem 31 grudnia 2018r. Zdaniem ZUS, rozwiązanie stosunku pracy służyło wyłącznie nabyciu prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Zgodnie z poglądami orzecznictwa, w toku postępowania w sprawie o świadczenie przedemerytalne należy wykazać, że u podstaw decyzji o likwidacji stanowiska pracy skutkującej rozwiązaniem stosunku pracy choćby z powodu upływu czasu, na jaki została zawarta umowa o pracę, znalazły się przyczyny ekonomiczne, organizacyjne, produkcyjne albo technologiczne. Przepisy art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych oraz art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b) ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie wskazują bowiem sposobu rozwiązania umowy o pracę, lecz stawiają wymagania, by przyczyny rozwiązania umowy o pracę leżały po stronie pracodawcy. Nieprzedłużenie umowy może wynikać z porozumienia pracodawcy i pracownika co do określenia czasu trwania umowy o pracę jako zobowiązania terminowego, lecz także może być uzasadnione przyczynami ekonomicznymi lub organizacyjnymi leżącymi po stronie pracodawcy. Przypisanie skutkowi rozwiązania umowy o pracę z upływem czasu, na który była zawarta, jednej z przyczyn nieleżących po stronie pracownika może być powiązane z ustaleniem, że pracodawca - likwidując stanowisko pracy z przyczyn ekonomicznych lub organizacyjnych - nie zawiera nowej umowy o pracę. Nie oznacza to jednak, że spełnienie przesłanki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego nastąpi w każdej sytuacji, w której po rozwiązaniu stosunku pracy z jednym pracownikiem nie dojdzie do zatrudnienia na tym stanowisku kolejnego pracownika. Przepisy art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach emerytalnych oraz art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b) ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wyraźnie wskazują na konieczność przyczynowego powiązania likwidacji stanowiska i rozwiązanie stosunku pracy, tak by likwidacja stanowiska była przyczyną, a rozwiązanie stosunku pracy skutkiem zaistnienia tej przyczyny. Samo istnienie między nimi związku czasowego potwierdza jedynie następstwo zdarzeń, a nie oznacza, że jedno zdarzenie jest skutkiem drugiego (wyrok



SA w Łodzi z 15 listopada 2017 r. III AUa 1552/16, Legalis nr 1714377; wyrok SN z 11 lipca 2017 r. I UK 291/16, Legalis nr 1668815;

Przyczyny ekonomiczne lub organizacyjne, leżące po stronie pracodawcy, mogą wystąpić także podczas rozwiązywania stosunku pracy na zasadzie zgodnego oświadczenia pracodawcy i pracownika (porozumienia stron). Umowa o pracę na czas określony także stanowi formę wzajemnego porozumienia pracodawcy i pracownika, a jej nieprzedłużenie może wynikać na przykład z przyczyn ekonomicznych. Rozwiązanie umowy o pracę na czas określony z upływem terminu, na który była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.) nie wyklucza ustalenia, że rozwiązanie umowy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy (w rozumieniu przepisów ustawy z 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy), umożliwiających przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 punkt 2 ustawy z 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (por. wyrok SN z 26 października 2016 r. II UK 375/15, Legalis nr 1544231).

Likwidacja stanowiska pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b) ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie jest wykluczona również w odniesieniu do pracownika tymczasowego. Z przepisów ustawy o świadczeniach przedemerytalnych nie wynika, by pracownicy tymczasowi byli pozbawieni możliwości nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego. Należy także zauważyć, że dopuszczenie możliwości odnoszenia przyczyn rozwiązania stosunku pracy także do pracodawcy użytkownika może prowadzić do nadużyć w zakresie nabywania prawa do świadczenia przedemerytalnego. W każdym przypadku konieczne jest więc uwzględnienie całokształtu okoliczności danej sprawy. Przede wszystkim zaś należałoby wykluczyć taką możliwość w razie zatrudnienia pracownika tymczasowego na stanowisku pracy, które już wcześniej zostało przeznaczone do likwidacji (wyrok SN z 31 stycznia 2017 r. I UK 68/16, Legalis nr 1704849).

Pogląd o dopuszczalności ustalenia, jako przesłance uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego, że do rozwiązania stosunku pracy może dojść z przyczyn dotyczących zakładu pracy, także wtedy, gdy strona łączyła umowa terminowa, wyraził Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z 16 marca 2016r., III AUa 1378/15. W przywołanej sprawie pracodawca nie przedłużył odwołującej umowy o pracę, z uwagi na likwidację zajmowanego przez nią stanowiska pracy z przyczyn technologicznych, co uzasadniało ustalenie, że odwołująca spełniła warunki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego (mimo że likwidacja stanowiska pracy zbiegła się z ustaniem stosunku pracy obowiązującego jedynie do określonego dnia).

Dodatkowo wskazać należy, że likwidacja stanowiska (z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych, technologicznych) ma miejsce wówczas, gdy zespół czynności dotychczas wykonywany przez jednego pracownika będzie wykonywany przez innych pracowników przedsiębiorstwa (rozdzielenie zadań) lub zatrudnionych poza przedsiębiorstwem lub też kiedy dotychczasowe czynności zostaną zautomatyzowane, jak również wówczas, kiedy to zespół czynności w ogóle nie będzie wykonywany (wyrok SA w Łodzi z 24 stycznia 2018r., III AUa 104/17). Innymi słowy bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy pozostaje to, że obowiązki odwołującego przejęli inni pracownicy, zatrudnieni na stanowisku pilarza/zrywkarza. Nadal oznacza to, że doszło do likwidacji stanowiska pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (przyczyn organizacyjnych).

Mając na uwadze wyżej wskazane poglądy judykatury sąd doszedł do przekonania, iż w realiach niniejszej sprawy doszło do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, tj. likwidacji stanowiska pracy z przyczyn organizacyjno-ekonomicznych. Bez znaczenia jest bowiem sposób rozwiązania stosunku pracy (wypowiedzenie, upływ czasu, porozumienie stron), jeśli wykazano, że u podstaw decyzji o likwidacji stanowiska pracy odwołującego znalazły się przyczyny ekonomiczne i organizacyjne. Za wiarygodne sąd uznał twierdzenia pracodawcy o tym, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu na skutek wypowiedzenia w dniu 29 grudnia 2018r., albowiem A. S. była przekonana o tym, że 2-tygodniowy okres wypowiedzenia winien się zakończyć w sobotę.

Niezależnie od powyższego należało zwrócić uwagę na cel ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, zgodnie z którym świadczenie takie powinno być przyznane tylko w sytuacji, gdy osoba w wieku przedemerytalnym nie ma rzeczywistej możliwości znalezienia zatrudnienia. Świadczenie przedemerytalne jest świadczeniem o charakterze

wyjątkowym, przysługującym ubezpieczonym o długim stażu ubezpieczeniowym, którzy z przyczyn od siebie niezależnych utracili źródło dochodu, a ze względu na wiek nie mogą jeszcze uzyskać prawa do emerytury (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 5 czerwca 2014 r., sygn. akt III AUa 440/14, wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 30 stycznia 2014 r., sygn. akt III AUa 1313/14, wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 16 października 2013r., sygn. akt III AUa 1055/13).

Przyznanie odwołującemu prawa do spornego świadczenia pozostaje w zgodzie z aspektem funkcjonalnym wykładni przepisów ustalających warunki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego. Odwołujący, legitymujący się długim stażem ubezpieczeniowym, po rozwiązaniu stosunku pracy przez pracodawcę, nie miał możliwości znalezienia zatrudnienia, pomimo zarejestrowania jako osoba bezrobotna w Powiatowym Urzędzie Pracy.

Dokonując subsumcji stanu faktycznego pod wskazane normy prawne, należało zatem stwierdzić, że odwołujący się spełnił wszystkie warunki wymagane dla uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego na zasadach wskazanych w powołanej ustawie z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (odwołujący spełniał przesłanki określone zarówno w art. 2 ust. 1 pkt 2, jak w pkt 5 oraz w ust. 2 i ust. 3, art. 7 ust. 3).

Odwołujący się wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego złożył w dniu 8 lipca 2019 r., stąd też prawo do świadczenia przedemerytalnego należało przyznać mu - zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych - od 9 lipca 2019r.

W konsekwencji, sąd – na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. i powołanych przepisów prawa materialnego – zmienił zaskarżoną decyzję, orzekając jak w sentencji.

(-) M. M.