

ODPIS

Sygn. akt VIII U 3863/14

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 kwietnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Poznaniu VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie : Przewodniczący SSR del. do SO Maciej Nawrocki

Protokolant st. prot. sąd. Magdalena Pelz

po rozpoznaniu w dniu 22 kwietnia 2016 r. w Poznaniu

odwołania **J. K.**

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 23 maja 2014r., znak: (...)

w sprawie **J. K.**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o świadczenie przedemerytalne

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznaje odwołującemu prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 16 stycznia 2014 roku

/-/ M. N.

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 23 maja 2014 r., znak (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O., na podstawie ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 170 ze zm.; dalej: ustawa o świadczeniach przedemerytalnych), po rozpoznaniu wniosku złożonego w dniu 15 stycznia 2014 r., odmówił J. K. prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, iż na podstawie dołączonych do wniosku dokumentów na dzień 27 kwietnia 2013 r., tj. na dzień rozwiązania stosunku pracy wnioskodawca udowodnił łącznie 36 lat, 4 miesiące i 12 dni okresów składkowych i nieskładkowych. Natomiast z dołączonego do wniosku świadectwa pracy z dnia 2 maja 2013 r. wynika, że był zatrudniony w okresie od 3 lutego 2012 r. do 27 kwietnia 2013 r. w (...) Ochrona Sp. z o.o. w W., a stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, bez podania przyczyny rozwiązania stosunku pracy, co zostało potwierdzone przez pracodawcę pismem z dnia 21 marca 2014 r. W związku z tym Zakład odmówił prawa do świadczenia, gdyż nie został spełniony warunek rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. /vide decyzja w aktach ZUS/

Dnia 20 czerwca 2014 r., w formie i terminie przewidzianym prawem, **J. K.** złożył odwołanie od powyższej decyzji. W uzasadnieniu podniósł, iż spełnił wszystkie warunki do przyznania świadczenia. Ponadto wskazał, iż w związku z podjęciem przez organ rentowy niekorzystnej dla niego decyzji czuje się pokrzywdzony. /vide odwołanie k. 2 akt/

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy przytoczył argumentację prawną i faktyczną zaprezentowaną w zaskarżonej decyzji oraz wniósł o oddalenie odwołania. /vide odpowiedź na odwołanie k. 3 akt/

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

J. K. urodził się dnia (...), w 2012 r. ukończył więc 60 lat.

W okresie od dnia 3 lutego 2012 r. do dnia 27 kwietnia 2013 r. był zatrudniony w (...) Ochrona Sp. z o.o. jako pracownik ochrony. Odwołujący został zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 3 lutego 2012 r. do dnia 10 sierpnia 2014r.

Odwołujący pracował przy ochronie pałacu w K., będącego własnością Politechniki (...). W związku z pojawieniem się informacji, że Politechnika (...) podjęła decyzję o sprzedaży pałacu, pojawiła się pogłoska, że pracownicy ochraniający ten obiekt będą zwolnieni z przyczyn ekonomicznych. Ostatecznie jednak Politechnika zrezygnowała ze sprzedaży obiektu.

Tymczasem w kwietniu 2013 r. przełożony odwołującego M. D. złożył wniosek o rozwiązanie z nim umowy o pracę, podając jako uzasadnienie „likwidacja stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych na podst. art. 30 § 1 pkt. 2 K.P.” Zgodnie ze standardową procedurą wniosek ten trafił do akceptacji przełożonego wyższego szczebla, tj. K. P. (dyrektora regionu południowo – zachodniego) i został zaakceptowany.

Zgodnie z obowiązującą w tym zakresie procedurą, wniosek o zwolnienie pracownika był przesyłany mailem i równolegle listem poleconym do komórki kadrowej (...) Ochrona Sp. z o.o. w W.. Czynności techniczne związane z tą wysyłką realizowała Z. G. oraz P. P., pracujące w biurze w O..

Na skutek wniosku złożonego przez M. D., pismem z dnia 12 kwietnia 2013 r. pracodawca rozwiązał umowę o pracę z odwołującym za dwutygodniowym wypowiedzeniem, tj. ze skutkiem na dzień 27 kwietnia 2013 r. Wypowiedzenie nie zawierało uzasadnienia, które nie było wymagane, gdyż strony łączyła umowa o pracę na czas określony.

Dnia 2 maja 2013 r. pracodawca wystawił odwołującemu świadectwo pracy, w którym wskazał, iż J. K. był zatrudniony od 3 lutego 2012 r. do 27 kwietnia 2013 r. na czas określony, a rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p., tj. w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

W okresie poprzedzającym zwolnienie z pracy odwołujący słyszał pogłoski, że będą zwalniani pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę i obserwował, że tak się faktycznie działo w gronie osób ochraniających pałac w K. – pracę zachowała tylko osoba zatrudniona na podstawie umowy – zlecenia. Do odwołującego nie dochodziły sygnały, wskazujące na to, że pracodawca, przełożeni są niezadowoleni z jego pracy.

dowód: korespondencja mailowa (k. 11-17), duplikat świadectwa pracy z 8.12.2014 r. (k. 35), akta osobowe odwołującego (k. 39), świadectwo pracy z dnia 02.05.2013 r. (k. 81), dokument wypowiedzenia umowy o pracę z 12.04.2013 r. (k. 82), wniosek o rozwiązanie umowy o pracę (k. 83); zeznania świadków: K. P. (k. 74-75), Z. G. (k. 97v-98); zeznania odwołującego (k. 98)

Po ustaniu zatrudnienia J. K. zarejestrował się w Powiatowym Urzędzie Pracy w O., skąd pobierał zasiłek dla bezrobotnych w okresie od dnia 14 maja 2013 r. do dnia 2 czerwca 2013 r., a następnie w Powiatowym Urzędzie Pracy w L., skąd pobierał zasiłek dla bezrobotnych w okresie od dnia 11 czerwca 2013 r. do dnia 15 stycznia 2014 r.

W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówił 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.

Dnia 15 stycznia 2014 r. odwołujący złożył wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. Do wniosku załączył m.in. świadectwo pracy, zaświadczenie z PUP z dnia 15 stycznia 2014 r. Na podstawie złożonych dokumentów organ rentowy ustalił, że łączny staż ubezpieczeniowy odwołującego to 36 lat, 4 miesiące i 12 dni.

Decyzją z dnia 23 maja 2014 r. organ rentowy odmówił J. K. prawa do świadczenia przedemerytalnego ze względu na to, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

dowód: wniosek o świadczenie przedemerytalne i kwestionariusz, inne dokumenty, zaskarżona decyzja w aktach ZUS

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach ZUS i aktach sprawy niniejszej, na podstawie zeznań świadków K. P. (k. 74-75) i Z. G. (k. 97v-98) oraz zeznań odwołującego (k. 98).

Sąd uznał za w pełni wiarygodne i przydatne dla potrzeb niniejszego postępowania dokumenty zgromadzone w aktach sprawy oraz w aktach pozwanego organu rentowego. Przedmiotowe dokumenty zostały bowiem sporządzone przez osoby do tego powołane w ramach przysługujących im kompetencji oraz w przewidzianej prawem formie. Ponadto ich treść i forma nie były kwestionowane przez żadną ze stron procesu, a zatem i Sąd nie znalazł podstaw, by czynić to z urzędu.

Podstawą dokonanych ustaleń faktycznych Sąd uczynił również znajdujące się w aktach kserokopie dokumentów, albowiem zawarte w nich informacje nie były kwestionowane przez żadną ze stron postępowania, co pozwoliło na potraktowanie tychże kserokopii jako dowodów pośrednich istnienia dokumentów o treści im odpowiadającej.

Zeznaniom świadków K. P. i Z. G. Sąd dał wiarę w zakresie, w jakim korespondowały z dokumentami oraz zeznaniami odwołującego. W szczególności Sąd dał wiarę relacjom odnośnie do obowiązującej procedury zwalniania pracowników i generowanych w tej procedurze dokumentów, a nie dał wiary temu, jakoby rzeczywistą przyczyną zwolnienia odwołującego były zastrzeżenia do jego pracy. Z dokumentów wytworzonych przez pracodawcę i osoby zaangażowane w procesy kadrowe jednoznacznie wynika, że przyczyną zwolnienia była likwidacja stanowiska pracy – czyli przyczyna leżąca po stronie pracodawcy.

Zeznaniom odwołującego Sąd dał wiarę – korespondowały one z wiarygodnymi dokumentami, a w pewnym zakresie także z zeznaniami świadków.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem sporu było to, czy organ rentowy zasadnie odmówił J. K. prawa do świadczenia przedemerytalnego z uwagi na fakt, iż rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która 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 (t.j. Dz. U. z 2015 r. Nr 149; dalej: ustawa 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.

W art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych wskazano, iż świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust. 1 po upływie co najmniej 6 miesięcy 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 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia, jako przyczyny dotyczące zakładu pracy powodujące rozwiązanie stosunku pracy należy rozumieć:

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 – Kodeks pracy, 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 – Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Podstawą likwidacji przez pracodawcę stanowiska pracy, zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych w zw. z art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia powinny być względy natury ekonomicznej, organizacyjnej, produkcyjnej albo technologicznej. Semantyka tych czterech wyrażen 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 (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 13 lutego 2013 r., III AUa 1384/12).

W żadnym razie znaczenie terminów „przyczyna ekonomiczna”, „przyczyna organizacyjna”, „przyczyna produkcyjna” oraz „przyczyna technologiczna” nie można rozumieć w oderwaniu od potocznego znaczenia tych wyrażen. 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 oczywiście 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).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy przyjąć należy, iż stosunek pracy z odwołującym został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia – to jest z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych. Jak wynika z wniosku, który wpłynął dnia 17 kwietnia 2013 r., przyczyną wypowiedzenia odwołującemu umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych. Jednakże w świadectwie pracy z dnia 2 maja 2013 r. pracodawca wskazał już jako podstawę

wypowiedzenia odwołującemu umowy o pracę art. 30 § 1 pkt 2 k.p. Natomiast z zeznań świadków K. P. i Z. G. wynika, iż podstawy do rozwiązania umowy z danym pracownikiem są wskazywane we wniosku o rozwiązanie umowy o pracę, składanym do kadr przez bezpośredniego przełożonego, w tym przypadku przez M. D.. Tak przedstawiony wniosek, po zaaprobowaniu przez przełożonego wyższego stopnia (in casu K. P.) stanowił podstawę do przygotowania rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w komórce kadrowej.

Z oświadczenia pełnomocnika organu rentowego złożonego na rozprawie dnia 22 kwietnia 2016 r. wynika, że pozostałe przesłanki przyznania świadczenia przedemerytalnego były spełnione bezspornie.

Tym samym J. K. wykazał spełnienie wszystkich przesłanek nabycia prawa do świadczenia w trybie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie powołanych w uzasadnieniu przepisów prawa materialnego oraz art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję z dnia 23 maja 2014 r., w ten sposób, że przyznał odwołującemu prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 16 stycznia 2014 r., tj. od dnia następnego po dniu złożenia wniosku o świadczenie (art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych).

/-/ Maciej Nawrocki