

**ODPIS**

Sygn. akt VIII U 9880/14

## WYROK

**W IMIENIU**

**RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 17 września 2015 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 17 września 2015 r. w Poznaniu

odwołania **B. D.**

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P.

z dnia 26 sierpnia 2014r., znak: (...)

w sprawie **B. D.**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P.

o świadczenie przedemerytalne

**zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznaje odwołującej prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 7 czerwca 2014r.**

/-/ Maciej Nawrocki

## UZASADNIENIE

**Decyzją z dnia 26 sierpnia 2014 r.**, znak (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P., na podstawie art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. z 2013 r., poz. 170) oraz art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2013 r., poz. 1440), po rozpoznaniu wniosku złożonego w dniu 5 czerwca 2014 r. odmówił B. D. prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, iż do dnia rozwiązania stosunku pracy B. D. osiągnęła wiek 55 lat i udowodniła co najmniej 30-letni okres uprawniający do emerytury, jednak na podstawie przeprowadzonego postępowania Zakład nie stwierdził pogorszenia sytuacji ekonomicznej firmy PHU (...), wręcz przeciwnie, złożone zeznanie roczne za rok 2013 wskazuje na rozwój firmy w stosunku do roku 2012. Nie zachodzą więc okoliczności rozwiązania stosunku pracy z przyczyn ekonomicznych. /vide decyzja w aktach ZUS/

Dnia 22 września 2014 r. w formie i terminie przewidzianym prawem, **B. D.** złożyła odwołanie od powyższej decyzji.

Uzasadniając wskazała, iż firma PHU (...) została założona w 2012 r. W pierwszym roku działalności wynik firmy był ujemny. Natomiast w 2013 r. dochód wyniósł 4.278 zł. Tak uzyskany dochód nie uwzględnia zapłaconych

przez właściciela firmy składek na ubezpieczenie zdrowotne, które w 2013 r. wyniosły 3.133,69 zł. Tym samym dochód stanowi kwota 1.144,31 zł. Odwołująca podała również, iż w trakcie rozmowy o rozwiązaniu stosunku pracy pracodawca wskazał, iż nie może jej nadal zatrudniać z uwagi na brak „wyraźnych” dochodów firmy. Nadto w piśmie z dnia 18 czerwca 2014 r. B. B. poinformował organ rentowy, że likwidacja stanowiska pracy nastąpiła z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych. Zdaniem odwołującej Zakład odmawiając świadczenia przedemerytalnego pominął argument likwidacji stanowiska z przyczyn organizacyjnych. /vide odwołanie k. 2-3 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. 5-6 akt/

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

B. D. urodziła się dnia (...), w 2013 r. ukończyła wiek 55 lat.

bezsporne

B. B. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą pod nazwą P.H.U. (...), której przedmiotem jest prowadzenie sklepu odzieżowego. Prowadzeniem sklepu zajął się po śmierci teściowej we wrześniu 2012 r. W sklepie były początkowo zatrudnione trzy pracownicy: V. S. (z domu K.), K. M. i S. K.. S. K. była zatrudniona do końca 2012 r., gdyż znalazła ofertę lepszej pracy.

Na początku 2013 r. w sklepie zwiększono asortyment o sprzedaż odzieży od polskich producentów, w związku z czym B. B. zdecydował się na zatrudnienie dodatkowego pracownika – odwołującej.

Umową o pracę z dnia 30 kwietnia 2013 r. odwołująca została zatrudniona od dnia 1 maja 2013 r. na stanowisku sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony. Wynagrodzenie odwołującej zostało ustalone w minimalnej wysokości.

Początkowo sprzedaż w sklepie się zwiększyła, ale w okresie jesiennym zainteresowanie znacznie spadło. Spowodowało to, iż B. B. nie był już w stanie zatrudniać odwołującej i ze swojej inicjatywy, za porozumieniem stron rozwiązał z odwołującą stosunek pracy z dniem 5 listopada 2013 r.

dowód: umowa o pracę z 30.04.2013 r., porozumienie z 22.10.2013 r., świadectwo pracy z 6.11.2013 r., listy obecności (k. 36); zeznania świadków: B. B. (k. 26), A. B. (k. 65v-66), A. G. (k. 66); zeznania odwołującej (k. 66v)

W związku z prowadzeniem sklepu (...) wykazywał w rocznych zeznaniach podatkowych następujące dane:

- w 2012 r. wykazał przychód w wysokości 40.577,84 zł oraz stratę w kwocie 7.101,89 zł,
- w 2013 r. wykazał przychód w wysokości 119.834,60 zł oraz dochód w kwocie 4.278,00 zł.

Jednakże faktyczna wysokość poniesionych kosztów w 2013 r. wyniosła 144.879,12 zł, co było wynikiem zwiększenia stanu magazynowego towarów handlowych o kwotę 29.322,52 zł i w konsekwencji w roku 2013 r. działalność przyniosła stratę w kwocie 25.044,52 zł.

dowód: roczne zeznania podatkowe w aktach ZUS; wyjaśnienia dotyczące ekonomicznych przyczyn zwolnienia odwołującej, księga przychodów i rozchodów za 2013 r., rozliczenie księgi przychodów i rozchodów (k. 36)

Dnia 6 listopada 2013 r. pracodawca wystawił B. D. świadectwo pracy, w którym wskazał jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę likwidację stanowiska pracy – porozumienie stron art. 30 § 1 pkt 1 k.p.

W piśmie z dnia 18 czerwca 2014 r. pracodawca wskazał jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy likwidację stanowiska pracy, która nastąpiła z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych pracodawcy.

Natomiast liczba pracowników zatrudnionych w poszczególnych miesiącach kształtowała się następująco:

- od 08.2012 r. do 09.2012 r. – 1 pracownik,
- od 10.2012 r. do 01.2013 r. – 4 pracowników,
- od 02.2013 r. do 04.2013 r. – 3 pracowników,
- od 05.2013 r. do 11.2013 r. – 4 pracowników,
- od 12.2013 r. do 06.2014 r. – 3 pracowników.

dowód: pismo ZUS z 17.07.2014 r. w aktach ZUS; świadectwo pracy z 6.11.2013 r. (k. 36); pismo z 18.06.2014 r. (k. 12)

Po ustaniu zatrudnienia, w dniu 18 listopada 2013 r. B. D. zarejestrowała się w Powiatowym Urzędzie Pracy w P. Filia w W.. Od dnia 26 listopada 2013 r. nabyła prawo do zasiłku dla bezrobotnych. W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych odwołująca nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

dowód : bezsporne, zaświadczenia z PUP z 30.05.2014 r. w aktach ZUS

Odwołująca w dniu 5 czerwca 2014 r. złożyła wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. Do wniosku załączyła m.in. świadectwo pracy, porozumienie stron w sprawie rozwiązania umowy o pracę oraz zaświadczenie z PUP z dnia 30 maja 2014 r. Na podstawie złożonych dokumentów Zakład ustalił, że łączny staż ubezpieczeniowy odwołującej to 37 lat, 1 miesiąc i 10 dni.

Decyzją z dnia 26 sierpnia 2014 r. organ rentowy odmówił B. D. prawa do świadczenia przedemerytalnego z uwagi na fakt, iż rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn ekonomicznych.

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

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone dokumenty – te znajdujące się w aktach niniejszej sprawy, a także w aktach ZUS oraz na podstawie zeznań złożonych przez odwołującą, jak i przesłuchanych w niniejszej sprawie świadków B. B., A. B. i A. G..

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.

Za wiarygodne uznał Sąd **zeznania odwołującej** oraz **świadków**, albowiem były logicznie spójne, przekonujące, znajdowały potwierdzenie i uzupełnienie w zgromadzonych dokumentach.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było ustalenie tego, czy organ rentowy zasadnie odmówił B. D. prawa do świadczenia przedemerytalnego z uwagi na fakt, iż rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn ekonomicznych.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. z 2013 r., poz. 170) 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 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.), 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.

Nadto w ust. 3 w/w przepisu 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.

Jako przyczyny dotyczące zakładu pracy powodujące rozwiązanie stosunku pracy zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2015 r., poz. 149) należy rozumieć:

a) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.), 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.

Podstawą likwidacji przez pracodawcę stanowiska pracy, zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j.: Dz. U. 2013, poz. 170) w zw. z art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy z dnia 20.04.2004 r. 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 SA w Gdańsku z 13.02.2013 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 zatem należy, iż stosunek pracy z odwołującą został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Z pisma pracodawcy z dnia 18 czerwca 2014 r. wynika, że przyczyną wypowiedzenia umowy była likwidacja stanowiska pracy z powodu przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych. Taka też przyczyna została wskazana w świadectwie pracy z dnia 6 listopada 2013 r. Nadto z zeznań przesłuchanych świadków wynika, iż sklep od dłuższego czasu nie przynosił dochodów. Z wycień przedstawionych przez pracodawcę wynika, iż nie tylko w 2012 r. sklep przyniósł stratę, ale również w 2013 r. Była to strata rzędu 25.000 zł, co było związane ze zwiększeniem stanu magazynowego, a więc dokonaniem zwiększenia asortymentu poprzez zakup odzieży od polskich producentów. Jednakże zabieg w postaci zaopatrzenia w nowe artykuły, mający pozyskać klientów, nie przyniósł oczekiwanych korzyści i w konsekwencji spowodował tak znaczną stratę. Okoliczność ta spowodowała, iż pracodawca nie dysponował środkami pozwalającymi na dalsze zatrudnienie trzech pracowników i rozwiązał umowę o pracę z odwołującą. Powyższe oznacza zatem, iż powodem wypowiedzenia umowy o pracę były przyczyny ekonomiczne.

Tym samym B. D. nabędzie prawo do świadczenia przedemerytalnego w trybie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, gdyż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych.

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie powołanych w uzasadnieniu przepisów prawa materialnego oraz art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję z dnia 26 sierpnia 2014 r., w ten sposób, że przyznał odwołującej prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 7 czerwca 2014 r., tj. od dnia następnego po dniu złożenia wniosku o świadczenie (art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych).

/-/ Maciej Nawrocki