

Sygn. akt IV U 34/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 maja 2017 r.

Sąd Okręgowy/Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie

Wydział IV

w składzie:

Przewodniczący SSO Rafał Łatanik

Protokolant Anna Tomasz

po rozpoznaniu w dniu 23 maja 2017 r. w Częstochowie

sprawy M. P.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w C.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek odwołania M. P.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w C.

z dnia 16 listopada 2016 r. Nr SP2 - (...)

***zmienia zaskarżoną decyzję i przyznaje ubezpieczonej M. P. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 26 października 2016 roku.***

Sygn. akt IV U 34/17

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 16 listopada 2016 roku numer SP2- (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. odmówił ubezpieczonej M. P. przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy podniósł, że ubezpieczona zatrudniona została na podstawie umowy na czas określony, której termin upływał z dniem 14 czerwca 2016 roku. W tym stanie rzeczy trudno przyjąć, aby umowa została rozwiązana za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, a jedynie z upływem okresu na jaki została zawarta. Nie zaistniały zatem przyczyny rozwiązania stosunku pracy określone w przepisach ustawy o promocji zatrudnieniach i instytucjach rynku pracy.

W odwołaniu wniesionym do Sądu ubezpieczona M. P. zakwestionowała powyższą decyzję podnosząc, iż Kiosk (...), w którym pracowała przestał prosperować i z przyczyn ekonomicznych został zamknięty w ciągu 3 miesięcy od chwili rozwiązania z nią umowy o pracę. Dodała również, iż już w trakcie jej zatrudnienia były przesłanki świadczące o zamknięciu kiosku. Powyższe wynika także z pisma pracodawcy, w którym wskazano, iż umowa nie została z nią przedłużona z powodu sytuacji finansowej firmy. Podniosła nadto, iż wszystkie pozostałe warunki do przyznania świadczenia przedemerytalnego zostały przez nią spełnione.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych – Oddział w C. wniósł

o oddaleniu odwołania wywodząc jak w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

**Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:**

M. P. urodziła się(...)

W dniu 25 października 2016 roku ubezpieczona złożyła wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Organ rentowy uznał wnioskodawczyni staż emerytalny w wymiarze 31 lat, 5 miesięcy i 4 dni okresów składkowych oraz 5 lat i 26 dni okresów nieskładkowych.

W Powiatowym Urzędzie Pracy w C. ubezpieczona zarejestrowana jest od 15 kwietnia 2016 roku i od tego dnia do nadal uprawniona jest do pobierania zasiłku bezrobotnego.

Ostatnio, tj. od 15 października 2014 roku do 14 kwietnia 2016 roku ubezpieczona zatrudniona była w Kiosku (...) H. D. w G. na stanowisku sprzedawcy. Umowa o pracę ustała z okresem, na który została zawarta. Umowa nie została przedłużona w związku z likwidacją firmy.

H. D. od dnia 15 lutego 1996 roku prowadziła działalność gospodarczą – Kiosk (...). Z dniem 31 lipca 2016 roku działalność ta została wykreślona z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej.

(vide: akta rentowe, akta osobowe ubezpieczonej z Kiosku (...) H. D. w G., wyjaśnienia ubezpieczonej słuchanej w charakterze strony k. 13-13v.)

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Odwołanie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. z 2013 roku, poz. 170 ze zm.) 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 (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.

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 (art. 2 ust. 3).

W niniejszej sprawie niespornym jest, iż w Kiosku (...) H. D. w G. ubezpieczona była zatrudniona przez okres przekraczający 6 miesięcy (od 15 października 2014 roku do 14 kwietnia 2016 roku), nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna oraz w powyższym okresie nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych, a wnioski o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego złożyła w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania jej przez Powiatowy Urząd Pracy dokumentu poświadczającego 180-dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych. Z uwagi że ubezpieczona miała zawartą umowę na czas określony, a z oświadczenia pracodawcy wynika, iż jej nieprzedłużenie spowodowane było likwidacją pracodawcy, spornym pozostało ustalenie faktycznej przyczyny rozwiązania łączącej strony umowy o pracę, tj. czy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy zostało zdefiniowane w art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 645 ze zm.), zgodnie z którym przyczyny dotyczące zakładu pracy oznaczają:

- 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 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.

Analiza tych przepisów prowadzi do wniosku, iż obejmuje on wszystkie sytuacje, gdy dochodzi do zaprzestania zatrudnienia z przyczyn niedotyczących pracowników.

Na uwadze należy mieć przy tym fakt, iż powyższy przepis odwołuje się jedynie do sposobów rozwiązania stosunku pracy. Ani z przepisów ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, ani z przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie wynika jednak, aby do rozwiązania stosunku pracy musiało dojść na skutek oświadczenia złożonego przez pracodawcę. Jednocześnie zgodnie z art. 30 § 1 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron;
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta.

W przepisie tym został zatem zamieszczony katalog trybów, a nie przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Jednym z nich jest upływ czasu, na który umowa była zawarta. Z powyższego wynika zatem, iż niewykluczona jest sytuacja rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony z upływem okresu na jaki była zawarta

z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Prawidłowość powyższego stanowiska potwierdził także Sąd Najwyższy, który w wyroku z dnia 26 października 2016 roku

w sprawie sygn. akt II UK 375/15 (LEX nr 2177088, M.P.Pr. (...) -102) wskazał, iż 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.

W ocenie Sądu taka właśnie sytuacja miała miejsce w przypadku odwołującej.

W warunkach niniejszej faktycznie doszło bowiem do rozwiązania umowy o pracę

i w celu kontynuowania stosunku pracy konieczne byłoby podpisanie kolejnej umowy. Nadinterpretacją byłoby jednak automatyczne przyjmowanie, iż ubezpieczona i jej pracodawca już w dacie nawiązywania umowy o pracę postanowiły, że umowa ta nie zostanie przedłużona, w szczególności w świetle art. 25<sup>1</sup> k.p. dopuszczającego możliwość zawierania ciągu umów. Niewątpliwie strony mogły dopuszczać zakończenie współpracy, ale nie można tego przyjmować za pewnik.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika jednak, iż rozwiązanie umowy o pracę z M. P. spowodowane było przyczynami ekonomicznymi, tj. zaprzestaniem działalności gospodarczej przez pracodawcę. Jak wynika z wydruku z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej Rzeczypospolitej Polskiej H. D. z dniem 31 lipca 2016 roku zaprzestała prowadzenia działalności gospodarczej. Różnica zaś w czasie spowodowana rozwiązaniem z ubezpieczoną umowy o pracę, a zaprzestaniem działalności gospodarczej przez pracodawcę wynikała z chęci wysprzedania przez H. D. pozostałego w kiosku towaru. W takiej sytuacji logicznym jest, iż pracodawca celem zminimalizowania kosztów, nie przedłuża umów o pracę z pracownikami, z którymi niewątpliwie i tak musiałby rozwiązać umowę o pracę. Faktyczną przyczyną rozwiązania z ubezpieczoną umowy o pracę potwierdziła także H. D. wskazując w oświadczeniu z dnia 7 listopada 2016 roku, iż umowa z M. P. nie została przedłużona w związku z likwidacją firmy.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c.