

Sygn. akt III AUa 1857/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 stycznia 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Katowicach

Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSA Marek Procek (spr.)
Sędziowie	SSA Jolanta Pietrzak SSA Tadeusz Szweda
Protokolant	Elżbieta Szewczyk

po rozpoznaniu w dniu 25 stycznia 2018r. w Katowicach

sprawy z odwołania A. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji ubezpieczonego A. K.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w Katowicach z dnia 11 lipca 2017r. sygn. akt XI U 2529/16

zmienia zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję organu rentowego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. i przyznaje ubezpieczonemu A. K. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 27 września 2016r.

/-/SSA J.Pietrzak /-/SSA M.Procek /-/SSA T.Szweda
Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt III AUa 1857/17

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 11 lipca 2017r. Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach oddalił odwołanie ubezpieczonego A. K.

od decyzji organu rentowego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. z dnia 25 października 2016r. odmawiającej prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W motywach przedstawionej decyzji organ rentowy przywołał treść art. 2 ust. 1 pkt 2 oraz ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych, wskazując, że świadectwo pracy z dnia 29 lutego 2016r., jak również rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem dnia 23 listopada 2015r. nie wykazują, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Sąd Okręgowy ustalił, iż ubezpieczony A. K., urodzony (...), dysponuje łącznym stażem emerytalnym wynoszącym 43 lata, 9 miesięcy i 5 dni. Jego stosunek pracy został rozwiązany z dniem 29 lutego 2016r., a do PUP ubezpieczony zgłosił się od 1 marca 2016r., uzyskując prawo do pobierania zasiłku dla bezrobotnych przez okres 6 miesięcy. W dniu 12 września 2016r. złożył wniosek do organu rentowego o świadczenie przedemerytalne.

Sąd ten wskazał, iż w świadectwie pracy z 29 lutego 2016r. wskazano, że rozwiązanie umowy o pracę z ubezpieczonym nastąpiło za wypowiedzeniem przez pracodawcę w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p., zaś w piśmie z dnia 23 listopada 2015r. jego były pracodawca: (...) S.A. podał, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem jest zamknięcie oraz wstrzymanie pracy Zakładu (...) w związku z prowadzoną przez pracodawcę inwestycją pod nazwą Zmiana lokalizacji, rozbudowa i rozszerzenie działalności (...) na terenie (...) M. - B.. Świadczenie dalszej pracy przez odwołującego było niemożliwe z uwagi na niewyrażenie zgody przez odwołującego na udzielenie urlopu bezpłatnego, w celu wykonywania pracy na rzecz innego pracodawcy, na podstawie porozumienia pracodawców, zawartego stosownie do art. 174¹ k.p.

Sąd Okręgowy podniósł, iż z zeznań świadka M. K. wynika, że pracodawca podjął decyzję o przeniesieniu zakładu w inne miejsce na terenie M. - B., a pracownikom zaproponował urlopy bezpłatne lub podjęcie pracy w Firmie (...), która prowadziła prace budowlane na nowym miejscu siedziby (...). Ubezpieczony nie przyjął propozycji urlopu bezpłatnego, ani podjęcia pracy w (...), gdyż jak twierdził, z zawodu jest murarzem, a takich fachowców (...) nie potrzebował.

Mając powyższe na względzie, Sąd Okręgowy wskazał, iż w celu nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, należy udowodnić spełnienie łącznie następujących warunków wymienionych w art. 2 ust. 1 pkt 2 oraz ust. 3 ustawy z 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych, a mianowicie;

- do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w którym był zatrudniony przez okres nie krótszy, niż 6 miesięcy, ukończył co najmniej 60 lat życia oraz posiada okres uprawniający do emerytury wynoszący 35 lat,
- zarejestrował się we właściwym Powiatowym Urzędzie Pracy i pobrał zasiłek dla bezrobotnych przez okres nie krótszy, niż 6 miesięcy,
- nadal jest zarejestrowany jako bezrobotny,
- złożył wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania przez PUP dokumentu poświadczającego 180- dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

W oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy, Sąd Okręgowy ustalił, że z odwołującym rozwiązano umowę o pracę za wypowiedzeniem pracodawcy, w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p., natomiast nie wymieniono przesłanek rozwiązania umowy o pracę zawartych w ustawie z 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Wobec powyższego, ubezpieczony nie może nabyć prawa do świadczenia przedemerytalnego, zaś jego odwołanie, na mocy art. 477¹ § 1 k.p.c., należało oddalić orzekając, jak w sentencji.

W apelacji od przedstawionego rozstrzygnięcia ubezpieczony domagał się jego zmiany i uwzględnienie odwołania.

Organ rentowy wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Apelacyjny ustalił i zważył, co następuje:

Przyjmując, iż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w dniu 29 lutego 2016r.

z przyczyn nie dotyczących pracownika, uznał, że apelacja zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z dyspozycjami norm art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r.

o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. nr 120, poz. 1252 ze zm.), prawo do świadczenia przedemerytalnego dla byłych pracowników uwarunkowane zostało - łącznie występującymi - przesłankami dotyczącymi: wieku, stażu emerytalnego i przyczyn rozwiązania stosunku pracy.

Wskazać zatem trzeba, iż wnioskodawca ubiegał się o przyznanie świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 cyt. ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r.,

w oparciu o który prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje mężczyźnie, który do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008r. nr 69, poz. 415, ze zm.), zwanej dalej „ustawą o promocji zatrudnienia”, w którym był zatrudniony przez okres nie krótszy, niż 6 miesięcy, ukończył co najmniej 60 lat oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat, a także spełnia warunki określone w art. 2 ust. 3 cyt. ustawy (udokumentowane zaświadczeniem Urzędu Pracy).

Podkreślenia wymaga, iż w okolicznościach niniejszej sprawy, w sytuacji ubezpieczonego sporna pozostawała jedynie przesłanka odnosząca się do przyczyny rozwiązania stosunku pracy z wnioskodawcą.

Tymczasem, rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy zostało zdefiniowane w art. 2 ust. 1 pkt 29 ppkt a ustawy z dnia

20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2013r., poz. 674 ze zm.) w następujący sposób: ilekroć w ustawie jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy - oznacza to 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 1974r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998r. nr 21, poz. 94 ze zm.), w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej, niż 20 pracowników.

W utrwalonym orzecznictwie sądowym przyjmuje się, iż przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy w ramach ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2015r. poz. 192 ze zm.) są wszelkie inne czynniki - poza okolicznościami związanymi ze statusem pracownika - rzutujące na potrzebę świadczenia pracy na rzecz konkretnego pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2016r., III 81/15). Najogólniej rzecz ujmując, przyczyny dotyczące pracownika

są to okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz jego osobą, czyli psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy (por. E. Maniewska, Komentarz do art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy

z przyczyn nie dotyczących pracowników, Oficyna 2007). Kryterium negatywne przyjęte

w ustawie o zwolnieniach grupowych jako podstawa jej stosowania („przyczyny nie dotyczące pracownika”) sprawia, że katalog przyczyn zwolnień grupowych jest bardzo szeroki.

Nie sposób go precyzyjnie zdefiniować. W uproszczeniu można jednak przyjąć, że są to przyczyny dotyczące pośrednio, bądź bezpośrednio, pracodawcy. Mogą mieć one zróżnicowany charakter, począwszy od ekonomicznych, przez organizacyjne, a skończywszy na technologicznych. Jak ujął to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 marca 2009r. (I PK 185/08), mogą być one mniej lub bardziej istotne. Z punktu widzenia art. 1 ustawy, nie jest ważne, czy zwolnienia następują z winy pracodawcy, który niewłaściwie zarządzał przedsiębiorstwem, czy też są następstwem okoliczności od niego niezależnych. W tym drugim przypadku może wchodzić w rachubę cały spłot zróżnicowanych czynników o charakterze obiektywnym.

Odnosząc zaś przedmiotowe uwagi do realiów niniejszej sprawy, wskazać należy, iż z wiarygodnych i jednoznacznych zeznań świadka M. K. złożonych przed Sądem pierwszej instancji (k. 36-37) wynika, że ubezpieczony A. K. zatrudniony był w (...) S.A., obsługując stanowiska produkcji węgla z odpadów powęglowych. W 2016r. Spółka przenosiła swoją działalność w inne miejsce i pracownicy produkcyjni otrzymali propozycję urlopu bezpłatnego i podjęcia pracy w przedsiębiorstwie budującym zakład produkcyjny pracodawcy w nowym miejscu. Praca w dotychczasowym miejscu została wstrzymana. Jedynie dwóch pracowników Spółki skorzystało z tej propozycji, natomiast z ośmioma pracownikami (w tym z ubezpieczonym) doszło do rozwiązania stosunku pracy. Jednocześnie trzeba wskazać, iż świadek M. K. (zajmująca się w Spółce (...) sprawami kadrowymi) stwierdziła wprost: zdecydowanie rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Tak więc, stwierdzić należy, iż do rozwiązania stosunku pracy z A. K. nie doszłoby, gdyby pracodawca nie wstrzymał produkcji w jego dotychczasowym miejscu zatrudnienia. Okoliczność powyższa, ewidentnie niezwiązana z osobą pracownika, zadecydowała w konsekwencji o rozwiązaniu przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem. Tezy tej nie podważa stwierdzenie, że alternatywą był urlop bezpłatny udzielony na podstawie art. 174⁽¹⁾ k.p. Należy bowiem pamiętać, że propozycja urlopową spowodowana została zakończeniem produkcji w dotychczasowym miejscu. Przyjęty zaś w treści powołanego przepisu outsourcing pracowniczy jest instytucją tak głęboko wkraczającą w uprawnienia pracownicze, że przewiduje warunek w postaci zgody pracowniczej przewidzianej na piśmie. Pracownik nie musi takiej zgody wyrazić i jeżeli dochodzi do rozwiązania stosunku pracy, to bez wątpienia jego przyczyną są okoliczności leżące u podstaw propozycji z jaką wystąpił pracodawca. Na marginesie można dodać, że w zamyśle ustawodawcy, urlop bezpłatny przewidziany w art. 174⁽¹⁾ k.p., stanowi alternatywę rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników (por. Kodeks pracy. Komentarz pod red. A. Sobczyk, Wyd. C.H.Beck, Warszawa 2015r., s. 713).

W świetle przedstawionych okoliczności uznać trzeba, że ubezpieczony spełnił wszystkie przesłanki warunkujące nabycie spornego świadczenia.

Skoro natomiast, zgodnie z treścią art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych, prawo do świadczenia przedemerytalnego ustala się, na wniosek osoby zainteresowanej, od następnego dnia po dniu złożenia wniosku z dokumentami, o których mowa w ust. 3, to wobec złożenia w dniu 26 września 2016r. przez wnioskodawcę dokumentu obrazującego tryb i przyczynę rozwiązania stosunku pracy, Sąd drugiej instancji, na mocy art. 386 § 1 k.p.c., zmienił zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję organ rentowego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. i przyznał ubezpieczonemu A. K. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 27 września 2016r.

/-/SSA J.Pietrzak /-/SSA M.Procek /-/SSA T.Szweda
Sędzia Przewodniczący Sędzia

JR