

Sygn. akt : VU 1220/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 września 2014 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie:

Przewodniczący: SSO Regina Stępień

Protokolant: Ewelina Trzeciak

po rozpoznaniu w dniu 29 września 2014 r. w Legnicy

sprawy z wniosku A. A.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek odwołania A. A.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

z dnia 22 lipca 2013 roku

znak (...)

oddala odwołanie.

Sygn. akt VU 1220/13

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 22 lipca 2013 r. znak (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. odmówił A. A. prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy podał, że wnioskodawczyni nie spełnia warunków, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2001 r. o świadczeniach przedemerytalnych, gdyż ze świadectwa pracy z dnia 31 lipca 2012 r. nie wynika, aby stosunek pracy ubezpieczonej z ostatnim pracodawcą, tj. (...)Sp. z o. o. w G. (aktualnie (...) Sp. z o. o. we W.) ustał ze względu na przyczyny dotyczące zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Od wskazanej decyzji odwołanie złożyła A. A., domagając się jej zmiany poprzez przyznanie jej prawa do świadczenia przedemerytalnego. Wskazała, że w dniu 2 sierpnia 2013 r., w wykonaniu ugody sądowej z dnia 18 lipca 2013 r., pracodawca sporządził nowe świadectwo pracy, z którego wynikało, że stosunek pracy ubezpieczonej z (...) Sp. z o. o. we W. ustał ze względu na przyczyny dotyczące zakładu pracy.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie uzasadniając swoje stanowisko jak w zaskarżonej decyzji.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. A., urodzona w dniu (...), na dzień 31 lipca 2012 r. wykazała 35 lat, 10 miesięcy i 3 dni okresów składkowych, nieskładkowych i uzupełniających.

W okresie od dnia 1 lutego 1977 r. do 31 lipca 2012 r. wnioskodawczyni była zatrudniona w (...) Sp. z o. o. w G. na stanowisku szwaczki. Przedmiotem działalności przedsiębiorstwa w spornym okresie było taśmowe szycie odzieży lekkiej oraz ciężkiej (sukienki, płaszcze, garnitury).

W 2012 r. (...) Sp. z o. o. w G. został przejęty przez firmę (...) Sp. z o. o. we W.. W tym czasie w zakładzie pracy zatrudniano 47 osób, a w tym 37 szwaczek.

W pierwszej połowie 2012 r. w spółce odnotowano opóźnienia w zakresie produkcji. W związku z powyższym pracodawca rozwiązał umowy o pracę (w trybie art. 30 § 1 k.p.) z dziewięcioma szwaczkami, które cechowały się niską wydajnością pracy, a w tym nie realizowały przyjętych planów produkcyjnych. Wśród tych osób znalazła się A. A., J. B., E. C., M. P. oraz E. S..

W miejsce wskazanych wyżej dziewięciu pracowników (a w tym na stanowisko zajmowane dotychczas przez ubezpieczoną) przyjęto siedem nowych osób, między które podzielono dotychczasowe obowiązki zwolnionych szwaczek. Dwa wolne etaty szwaczek zostały zaś przekształcone w dodatkowe miejsca pracy na krojowni.

Dowody: - przesłuchanie A. A. e-protokół z dnia 23.07.2014r.: 00:01:50-00:12:50;

- zeznania świadka J. B.: e-protokół z dnia 29.01.2014r.: 00:03:44-00:09:20;

- zeznania świadka E. C.: e-protokół z dnia 29.01.2014r.: 00:10:37-00:16:37;

- zeznania świadka M. P.: e-protokół z dnia 29.01.2014r.: 00:16:37-00:21:17;

- zeznania świadka E. S.: e-protokół z dnia 29.01.2014r.: 00:21:37-00:27:34;

- zeznania świadka E. K.: e-protokół z dnia 29.09.2014r.: 00:02:14-00:24:46.

W dniu 4 maja 2012 r. A. A. złożyła do Sądu Rejonowego w Głogowie odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę domagając się ustalenia, iż było ono bezskuteczne, a nadto zasądzenia na jej rzecz odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy. Sprawie tej nadano bieg pod sygn. akt IV P 124/12. Na rozprawie w dniu 18 lipca 2013 r. strony postępowania zawarły ugodę, na mocy której (...) Sp. z o. o. we W. zobowiązała się zapłacić wnioskodawczyni kwotę 2.125,00 zł brutto tytułem trzymiesięcznego odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy oraz kwotę 2.125,00 zł brutto tytułem trzymiesięcznej odprawy. W treści tej ugody strony ustaliły ponadto, że stosunek pracy A. A. z (...) Sp. z o. o. we W. ustał w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę wyłącznie z przyczyn dotyczących zakładu pracy. W związku z powyższym pracodawca zobowiązał się do sprostowania świadectwa pracy z dnia 31 lipca 2012 r. w części dotyczącej przyczyny ustania stosunku pracy.

W dniu 2 sierpnia 2013 r., w wykonaniu ugody sądowej z dnia 18 lipca 2013 r., (...) Sp. z o. o. we W. wydał ubezpieczonej nowe świadectwo pracy, z którego wynikało, że zatrudnienie ustało wyłącznie z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Dowody: - akta ZUS: świadectwo pracy z dnia 31.07.2012 r., k. 4;

- świadectwo pracy z dnia 02.08.2013r., k. 4;

- akta sprawy IV P 125/12: ugoda z dnia 18.07.2013r., k. 86.

Po rozwiązaniu umowy o pracę z (...) Sp. z o. o. w G. wnioskodawczyni zarejestrowała się w Państwowym Urzędzie Pracy w G. jako osoba bezrobotna. A. A. przyznano prawo do zasiłku dla bezrobotnych od dnia 1 września 2012 r.

W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych ubezpieczona nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

W dniu 15 maja 2013 r. ubezpieczona złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne.

Dowody: akta ZUS: zaświadczenie z dnia 10.05.2013r., k. 6; wniosek z dnia 15.05.2013r., k. 1-3.

Sąd zważył, co następuje :

Odwołanie A. A. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2004 r., nr 120, poz. 1252) prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która 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.

Świadczenie przedemerytalne, zgodnie z art. 2 ust. 3 przysługuje osobie, określonej w ust. 1 art. 2 wskazanej ustawy, 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:

- nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna,
- 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,
- złożyła 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.

Jak wynika z art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2013 r., poz. 674 j.t.) pod pojęciem przyczyn dotyczących zakładu pracy 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 1998r. 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.

Zgodnie z art. 7 ust 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, prawo do świadczenia przedemerytalnego ustala się na wniosek osoby zainteresowanej, od następnego dnia po dniu złożenia wniosku wraz z dokumentami, o których mowa w ust. 3.

W niniejszej sprawie bezspornym było, iż wnioskodawczyni - po ustaniu ostatniego stosunku pracy, w jakim pozostawała przez okres przekraczający 6 miesięcy - pobierała zasiłek dla bezrobotnych przez okres przekraczający 6 miesięcy i w tym czasie nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych i pozostaje zarejestrowana jako osoba bezrobotna. Wątpliwości Sądu nie budziło również i to, że ubezpieczona złożyła wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego w terminie określonym w art. 2 ust. 3 pkt 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych oraz że na dzień 31 lipca 2012 r. osiągnęła 35 lat, 10 miesięcy i 3 dni okresów składkowych, nieskładkowych i uzupełniających.

Sporną kwestią wymagającą ustalenia Sądu było natomiast to, czy stosunek pracy A. A. z (...) Sp. z o. o. we W. ustał z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia.

Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego w sprawie Sąd doszedł do przekonania, że decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 lipca 2013 r. odmawiająca wnioskodawczyni prawa do świadczenia przedemerytalnego jest prawidłowa.

Sąd miał na uwadze, że w dniu 18 lipca 2013 r. między (...) Sp. z o. o. we W. a A. A. doszło do zawarcia ugody sądowej, w której strony między innymi ustaliły, że stosunek pracy wnioskodawczyni ustał w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę wyłącznie z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Istotne jest jednak, że rozpatrując niniejszą sprawę, Sąd nie był związany treścią ugody, której osnowę wciągnięto się do protokołu rozprawy z dnia 18 lipca 2013 r. w sprawie o sygn. akt IV P 124/12 prowadzonej przed Sądowej Rejonowej w Głogowie, a zatem miał prawo do samodzielnej oceny okoliczności, które doprowadziły do rozwiązania stosunku pracy z ubezpieczoną.

Jak wynika bowiem z art. 11 k.p.c., tylko ustalenie prawomocnego wyroku skazującego co do popełnienia przestępstwa, wydane w postępowaniu karnym, wiąże sąd w postępowaniu cywilnym.

Tymczasem, ugoda sądowa nie jest wyrokiem i nie korzysta w powagi rzeczy osądzonej (który to przymiot przysługuje jedynie prawomocnym wyrokom oraz postanowieniom merytorycznie rozstrzygającym spór), a jedynie z powagi rzeczy „ugodzonej”. W konsekwencji, w razie wytoczenia powództwa o ten sam przedmiot, co do którego strony zawarły ugody sądową, pozwany może się jedynie bronić zarzutami prawa materialnego, a nie procesowego, w szczególności zarzutem, iż sprawa została prawomocnie rozstrzygnięta.

W konsekwencji powyższych rozważań należy stwierdzić, że ugoda sądowa stanowi jeden z dowodów podlegających ocenie na tle całości zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Analizując materiał dowodowy gromadzony w sprawie Sąd ustalił zaś, iż wypowiedzenie A. A. umowy o pracę nie nastąpiło bowiem w ramach zwolnień indywidualnych lub grupowych w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, które to zdarzenie było przedmiotem rozważań w niniejszej sprawie.

Z oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu A. A. umowy o pracę wynikało bowiem, iż przyczyną uzasadniającą dokonanie tej czynności była niska wydajność pracy ubezpieczonej. Okoliczność tę potwierdziła E. K., która wyjaśniła, że w pierwszej połowie 2012 r. w spółce odnotowano opóźnienia w zakresie produkcji, co implikowało rozwiązanie umów o pracę z tymi pracownikami, które nie realizowały planów wytwórczych. Wnioskodawczyni znalazła się zaś w gronie tych pracowników, obok J. B., E. C., M. P. oraz E. S., jako że realizowała zaledwie 70 % przyjętej normy.

Powyższe korelowało z zeznaniami J. B., E. C., M. P. oraz E. S., które wskazały, że również w ich przypadku, uzasadniając decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy, pracodawca powołał się na obniżoną wydajność pracy.

Z powyższego wynika, iż wypowiedzenie A. A. umowy o pracę nastąpiło wyłącznie z przyczyn dotyczących pracownika, nie zaś w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Nie umknęło uwadze Sądu, że po rozwiązaniu stosunku pracy z wnioskodawczynią, w strukturze organizacyjnej zakładu pracy zlikwidowano dwa stanowiska pracy szwaczek - przekształcając je w dodatkowe miejsca pracy na krojowni, a obowiązki wykonywane dotychczas w ramach przedmiotowych etatów zostały rozdzielone między pozostałych pracowników. Istotne jest jednak, że reorganizacja zakładu pracy nie objęła stanowiska pracy A. A.. Na jej miejsce zatrudniono bowiem nowego pracownika.

Mając powyższe na uwadze Sąd, na podstawie art. 477^{((14))}§ 1 k.p.c. oddalił odwołanie A. A. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z dnia 22 lipca 2013 r. znak (...).