

**Sygn. akt** V U 456/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia** 4 października 2017 r.

**Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy**

w składzie:

**Przewodniczący:** SSO Regina Stępień

**Protokolant:** star. sekr. sądowy Ewelina Trzeciak

**po rozpoznaniu w dniu** 4 października 2017 r. w Legnicy

**sprawy z wniosku** J. U.

**przeciwko** Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

o świadczenie przedemerytalne

**na skutek odwołania** J. U.

**od decyzji** Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

**z dnia** 12 maja 2017 r.

**znak** (...)

I. **zmienia decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z dnia 12 maja 2017 r. znak (...) w ten sposób, że przyznaje wnioskodawcy J. U. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 13 kwietnia 2017 roku,**

II. **stwierdza, iż organ rentowy nie ponosi odpowiedzialności za opóźnienie w przyznaniu prawa do świadczenia,**

III. **zasądza od strony pozwanej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. na rzecz wnioskodawcy J. U. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

Sygn. akt V U 456/17

## UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. decyzją z dnia 12 maja 2017 r., znak: (...) odmówił wnioskodawcy J. U. prawa do świadczenia przedemerytalnego, podnosząc, że ubezpieczony nie spełnił warunku określonego w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, ponieważ z przedłożonych dokumentów wynikało, że stosunek pracy nie został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy, lecz z powodu związanej z chorobą nieobecności ubezpieczonego w pracy.

W odwołaniu od powyższej decyzji wnioskodawca wniósł o jej zmianę poprzez przyznanie mu prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu odwołania ubezpieczony wskazał, że prawdą jest, że zachorował, jednakże jego zwolnienie z pracy nie wynikało z absencji spowodowanych dolegliwościami, a polityką kadrową pracodawcy. Przedsiębiorca zatrudniał bowiem dwóch mechaników samochodowych. Utrzymanie obydwu stanowisk przestało być

opłacalne dla pracodawcy. W związku z powyższym pracodawca zlikwidował stanowisko pracy. Kryterium doboru do zwolnienia jednego z mechaników w związku z likwidacją stanowiska pracy jakim mógł się posłużyć pracodawca był stan zdrowia pracowników. Ponadto wskazał, iż po jego zwolnieniu pracodawca nie zatrudnił nikogo innego na jego miejsce i na stanowisku mechanika samochodowego pracuje tylko jedna osoba.

W odpowiedzi organ wniósł o oddalenie wyżej wymienionego odwołania. W uzasadnieniu wskazał na te same przyczyny co w zaskarżonej decyzji.

### **Sąd ustalił:**

Wnioskodawca J. U. urodził się (...)

Z dniem (...) ubezpieczony ukończył 60 lat (był wówczas zatrudniony w Usługach (...)Z. A., L. P. w G.).

Ostatnio był zarejestrowany jako bezrobotny i otrzymywał zasiłek dla bezrobotnych od 13 września 2016r. do nadal (data zaświadczenia 7 kwietnia 2017r.)

W tym okresie nie złożono mu żadnej propozycji pracy.

W dniu 12 kwietnia 2017r. złożył wniosek o świadczenie przedemerytalne.

Jego łączny staż na dzień złożenia wniosku wynosi 37 lat, 10 miesięcy i 22 dni.

Składają się na niego:

1) staż ustalony na 1 stycznia 1999r.: 24 lata, 4 miesiące i 22 dni

2) oraz okresy po 31 grudnia 1998r.:

- pobierania zasiłku dla bezrobotnych do dnia złożenia wniosku: 4 lata, 5 miesięcy i 29 dni do nadal.

- zatrudnienia (z wyłączeniem nieobecności nieusprawiedliwionej): 9 lat i 1 dzień

(bezsporne a nadto akta ZUS: t. I decyzja o ustaleniu wartości kapitału początkowego k.44;

t. II: wnioske k. 1, informacja PUP k.14 i 25, świadectwa pracy k.15-22, 24, inf. o nieobecnościach k.40.)

Ostatnim miejscem zatrudnienia wnioskodawcy od 1 września 2013 r. do 12 września 2016 r. była spółka Usługi (...) w G., pracował tam na stanowisku mechanika. Powyższe spółka jest spółką cywilną której współnikami są Z. A. oraz L. P.. Prowadzą oni działalność od 1992 r. Przedmiotem działalności współników jest przewóz osób. Obecnie zatrudniają 4 kierowców i jednego mechanika. Firma ma 7 autobusów i jednego busa. Wnioskodawca był zatrudniany przez współników spółki okresowo z przerwami. W przeszłości wspólnicy mieli dwóch mechaników, których zakres obowiązków oraz wynagrodzenie było identyczne. Wspólnicy wymienili jednak tabor na nowszy, który był serwisowany przez wyspecjalizowane warsztaty. Ponadto diagnostyka tych pojazdów uległa znaczącemu usprawnieniu poprzez zastosowanie komputerów i odpowiednich elektronicznych systemów diagnostyki. Spowodowało to znaczne ograniczenie zakresu prac dla mechaników. Nadto część obowiązków takich jak mycie, sprzątanie pojazdów zostało powierzonych na kierowców. Mechanicy wykonywali jedynie bieżącą obsługę oraz drobne naprawy. Przy poważnych awariach pojazdy były serwisowane. To spowodowało decyzje współników o ograniczeniu liczby zatrudnianych mechaników z dwóch do jednej osoby. Dokonując wyboru mechanika, który został zwolniony, pracodawca rozważył wiele okoliczności. Miał na uwadze, iż drugi mechanik E. D. podczas nieobecności ubezpieczonego bez większych problemów radził sobie z wykonywaniem całości obowiązków ( obsługa jednego autobusu trwa 3-4 godziny, w miesiącu dokonuje się 3-4 przeglądów ) i uchodził także za pracownika, bardziej fachowego i posiadającego większe umiejętności. Ponadto dużym utrudnieniem dla pracodawcy był fakt długotrwałych, związanych ze złym stanem zdrowia ubezpieczonego, nieobecności w pracy.

Pracodawca wnioskodawcy sporządził mu świadectwo pracy w dniu 13 września 2016r., w którym jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał „porozumienie stron – likwidacja stanowiska pracy”.

Dowody: akta osobowe wnioskodawcy, zeznania świadków – e-protokół z 4.10.2017r.(k.23-24); Z. A. 00:05:31-00:15:48, E. D. 00:15:41-00:32:21; wyjaśnienia wnioskodawcy: e-protokół jw. 00:25:32:21.

### **Sąd zważył:**

Odwołanie jest uzasadnione.

Zgodnie z treścią przepisu art. 2 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.jedn.: Dz.U. z 2013 r., poz. 170 z późn. zm.), prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która:

1) do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 56 lat – kobieta oraz 61 lat – mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

2) 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.), 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.

Definicja legalna „przyczyn dotyczących zakładu pracy” zawarta została w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a–c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, gdzie postanowiono, że ilekroć w ustawie jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy – oznacza to:

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 KP, 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, a także

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.

W myśl zaś art. 2 ust. 3 cyt. ustawy, 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.

W rozpoznawanej sprawie bezspornym było, że wnioskodawca ma wymagany wiek, staż, a nadto iż do dnia rozwiązania - trwającego nie krócej niż 6 miesięcy- ostatniego stosunku pracy, ukończył 60 lat. Ponadto, niesporne było, że ubezpieczony zarejestrowany był przez wymagany okres jako bezrobotny z prawem do zasiłku i w tym czasie nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji pracy oraz że złożył wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nie przekraczającym 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Spór w sprawie sprowadzał się natomiast do oceny, czy w sprawie zaistniała przesłanka warunkująca prawo do świadczenia przedemerytalnego w postaci „przyczyny dotyczącej zakładu pracy”, a dokładniej – w postaci „likwidacji stanowiska pracy”. Taką bowiem przyczynę rozwiązania stosunku pracy ostatni pracodawca ubezpieczonego wpisał w świadectwie pracy z dnia 31 sierpnia 2015 r. – równoległe z informacją, iż nastąpiło to w drodze porozumienia stron.

Organ rentowy w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji oraz w odpowiedzi na odwołanie wskazywał, że w sprawie nie doszło do rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy lecz „z powodu długotrwałej nieobecności w pracy w związku z chorobą”

Stanowiska takiego nie można podzielić.

Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszym postępowaniu, w szczególności dowody z dokumentów zawartych w aktach osobowych wnioskodawcy z jego zatrudnienia w usługach (...)Z. A., L. P. w G. oraz z zeznań świadków Z. A. (pracodawcy) oraz E. D. (drugiego mechanika) a nadto z przesłuchania wnioskodawcy - wykazały ponad wszelką wątpliwość, że w przypadku wnioskodawcy zaistniała przyczyna rozwiązania umowy o pracę w postaci „likwidacji stanowiska pracy”, co więcej – że przyczyna ta spowodowana była względami ekonomicznymi i stanowiła prawdziwy i wyłączny powód rozwiązania z ubezpieczonym stosunku pracy. Jak zeznał bowiem Z. A. oraz E. D. – obecnie w zakładzie zatrudnionych jest czterech kierowców i jeden mechanik. Jest to optymalna obsada, do obsługi 7 autobusów. W szczególności w sytuacji kiedy wobec wymiany taboru na nowy i nowocześniejszy – nie ma potrzeby zatrudniania dwóch mechaników. Pojazdy są serwisowane przez wyspecjalizowane, specjalnie wyposażone zewnętrzne warsztaty. Spowodowało to znaczne ograniczenie zakresu prac dla mechaników. Nadto część obowiązków takich jak mycie, sprzątanie pojazdów zostało powierzonych na kierowców. Mechanik obecnie wykonuje jedynie bieżącą obsługę oraz drobne naprawy. Zakres tych prac jest wystarczający dla jednego mechanika. Zatrudnianie dwóch mechaników było nieuzasadnione ekonomicznie.

Nie zmienia tego fakt, iż do rozwiązania przedmiotowej umowy o pracę doszło w drodze porozumienia stron, skoro podstawą takiej czynności był faktyczny zamiar likwidacji stanowiska pracy i zmniejszenie stanu zatrudnienia w grupie mechaników. Podobnie należy odnieść się do stwierdzenia organu rentowego, iż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w związku z długotrwałą nieobecnością ubezpieczonego w pracy spowodowaną jego licznymi zwolnieniami lekarskimi. Dokonując likwidacji stanowiska pracy i zmniejszając zatrudnienie w grupie mechaników z dwóch do jednego – pracodawca miał prawo zastosować dodatkowe kryteria oceniające kwalifikacje zawodowe każdego z mechaników, ich przydatności do pracy na tym stanowisku, profesjonalizm i dyspozycyjność. Biorąc pod uwagę te cechy, zasadne i logiczne z punktu widzenia pracodawcy, było pozostawienie na stanowisku mechanika E. D. a zwolnienie wnioskodawcy. Nie przekreśla to faktu, iż w istocie do rozwiązania stosunku pracy z wnioskodawcą doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w tym wobec uzasadnionej z powodów ekonomicznych, likwidacji stanowiska pracy.

Skutkiem powyższego, wobec faktu niesporności pozostałych przesłanek (omówionych wyżej w części ustaleń faktycznych) była zmiana zaskarżonej decyzji, w oparciu o przepis art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c., i przyznanie wnioskodawcy prawa do świadczenia przedemerytalnego od dnia 13 kwietnia 2017r. – zgodnie z art. 11 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych w związku z art. 129 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS.

W związku z tym, że okoliczności dotyczące likwidacji stanowiska pracy wnioskodawcy ustalone zostały dopiero w wyniku przeprowadzenia postępowania dowodowego w postępowaniu sądowym, w tym przesłuchania świadków i analizie akt osobowych wnioskodawcy - w związku z czym dopiero na tym etapie możliwa stała się ocena spełnienia przez niego przesłanek do przyznania mu prawa do spornego świadczenia – Sąd przyznając prawo do świadczenia przedemerytalnego – uznał jednocześnie, że organ rentowy nie ponosi odpowiedzialności za opóźnienie w przyznaniu prawa do tego świadczenia (art. 11 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych w związku z art. 118 ust. 1a ustawy o emeryturach i rentach z FUS).

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego należnych wnioskodawcy od organu rentowego Sąd oparł na treści art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.)

SSO Regina Stępień