

Sygn. akt VII U 884/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 grudnia 2018 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Dorota Michalska

Protokolant: sekr. sądowy Anna Bańcerowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 grudnia 2018 r. w Warszawie

sprawy G. Z.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek odwołania G. Z.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

z dnia 14 czerwca 2018 r. znak: (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznaje G. Z. prawo do świadczenia przedemerytalnego,
2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. na rzecz G. Z. kwotę 540,00 zł (pięćset czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

G. Z. w dniu 23 lipca 2018 roku 18 lipca 2018 roku wniosła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z 14 czerwca 2018 roku, znak: (...), odmawiającej jej prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Uzasadniając swoje stanowiska ubezpieczona wskazała, że w przedmiotowej sprawie rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło faktycznie na podstawie przepisów ustawy o szczególnych rozwiązaniach z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Odwołująca podkreśliła, że jej były pracodawca (...) Bank (...) w W. zatrudnił 139 pracowników, a w dniu 30 grudnia 2015 roku została ogłoszona jego upadłość, która następnie z dniem 22 lutego 2016 roku została zamieniona na postępowanie upadłościowe obejmujące likwidację majątku. Ubezpieczona wskazała, że odpowiedź na prośbę o przedłużenie stosunku pracy potwierdza, że (...) Bank (...) w W. jest w upadłości w związku z czym likwidowane są stanowiska pracy oraz nie ma możliwości przedłużenia z nią umowy o pracę. Jak wskazała odwołująca okoliczność tę potwierdzają również pracownicy (...) Banku (...) w W., których stanowiska również zostały zlikwidowane. Powyższe okoliczności zdaniem odwołującej wskazują, że do rozwiązania umowy o pracę z nią doszło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. W związku z powyższym ubezpieczona wskazała, że spełnia wszystkie przesłanki konieczne do przyznania świadczenia przedemerytalnego. (odwołanie z 23 lipca 2018 roku, k. 1 – 8 a.s.)

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. w odpowiedzi na odwołanie z 25 lipca 2018 roku wniósł o oddalenie odwołania na podstawie art. 477¹⁴§ 1 k.p.c.

W uzasadnieniu swojego stanowiska organ rentowy wskazał, że w jego ocenie G. Z. nie spełnia warunków do przyznania świadczenia przedemerytalnego, ponieważ w świadectwie pracy z 4 lipca 2017 roku jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano art. 30 § 4 Kodeksu Pracy tj. z upływ czasu, na który umowa została zawarta.

Organ rentowy przyznał, że jak wynika z pisma pracodawcy - (...) Banku (...) z dnia 23 maja 2018 roku na dzień rozwiązania stosunku pracy z ubezpieczoną tj. na 30 kwietnia 2017 roku bank zatrudnił 139 pracowników, zatem jako podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy powinna zostać wskazana ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. (odpowiedź na odwołanie z 25 lipca 2018 roku, k. 35 – 36 a.s.)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

G. Z., urodzona w dniu (...), na podstawie umowy o pracę z 10 lutego 1996 roku była zatrudniona na okres próbny do dnia 30 kwietnia 1997 roku na stanowisku referenta w (...) Banku (...) w W.. W dniu 30 kwietnia 1997 roku zawarła z pracodawcą kolejną umowę na powyższym stanowisku na czas określony do 30 kwietnia 2000 roku. Aneksem nr (...) z 29 kwietnia 2000 roku przedłużono czas trwania umowy o pracę do 30 kwietnia 2007 roku. Na podstawie kolejnej umowy o pracę z 26 kwietnia 2007 roku G. Z. zawarła z (...) Bankiem (...) w W. umowę o pracę na czas określony do dnia 30 kwietnia 2017 roku. Została wówczas zatrudniona na stanowisku kierownika zespołu. W dniu 10 lutego 2017 roku ubezpieczona zwróciła się do pracodawcy z prośbą o przedłużenie umowy o pracę. W odpowiedzi pracodawca poinformował ubezpieczoną, że jest to niemożliwe ze względu na zawieszenie działalności pracodawcy na skutek decyzji Komisji Nadzoru Finansowego z 20 listopada 2015 roku oraz ogłoszenie upadłości pracodawcy obejmującej likwidację majątku i związaną z tym koniecznością redukcji zatrudnienia. W związku z powyższym w dniu 30 kwietnia 2017 roku uległa rozwiązaniu umowa o pracę z 26 kwietnia 2007 roku. Pomimo informacji udzielonej odwołującej, pracodawca w świadectwie pracy jako podstawę rozwiązania stosunku pracy wskazał art. 30 § 1 pkt 4 k.p. Ubezpieczona nie była jedynym pracownikiem, któremu nie przedłużono umowy o pracę z uwagi na ogłoszenie upadłości banku. Do pracy ubezpieczonej nie były zgłaszane jakiegokolwiek zastrzeżenia. (umowa o pracę z 10 lutego 1996 roku, k. 12 a.s., umowa o pracę z 30 kwietnia 1997 roku, k. 13 a.r., aneks nr (...) z 29 kwietnia 2000 roku, k. 14 – 16 a.s., umowa o pracę z 26 kwietnia 2007 roku, k. 17 – 19 a.s., pismo z 10 lutego 2017 roku, k. 20 a.s., pismo z 22 marca 2016 roku, k. 21 a.s., zeznania świadka I. N., k. 49v a.s., zeznania świadka A. P., k. 49v – 50 a.s., zeznania odwołującej w charakterze strony, k. 50 – 51 a.s.)

W dniu 30 grudnia 2015 roku Sąd Rejonowy dla m.st. w W. ogłosił upadłość (...) Banku (...) w W. z możliwością zawarcia układu. W dniu 22 lutego 2016 roku Sąd zmienił sposób prowadzenia postępowania upadłościowego na postępowania obejmujące likwidację majątku upadłego. Na dzień 30 kwietnia 2017 roku (...) Bank (...) w W. zatrudnił 139 osób. Po ogłoszeniu upadłości pracownicy informowali jedynie obecnych klientów o zaległościach, jak mogą odzyskać swoje pieniądze (postanowienie z 30 grudnia 2015 roku, k. 23 a.s., postanowienie z 22 lutego 2016 roku, k. 32 - 34 a.s., pismo z 23 maja 2018 roku, k. 17 a.r., zeznania odwołującej w charakterze strony, k. 50 – 51 a.s.)

G. Z. jest zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w W. od 25 października 2017 roku. Od tej daty pobiera również zasiłek dla bezrobotnych. W okresie pobierania zasiłku nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, zatrudnienia w ramach pracy interwencyjnych lub robót publicznych w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. (zaświadczenie z PUP w W., k. 5 a.r.)

W dniu 25 kwietnia 2018 roku ubezpieczona złożyła wniosek o świadczenie emerytalne. (wniosek o świadczenie przedemerytalne, k. 1 – 3)

Decyzją z 14 czerwca 2018 roku, znak: (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W. odmówił G. Z. prawa do świadczenia przedemerytalnego. Organ rentowy ustalił, że staż pracy ubezpieczonej wynosi łącznie 35 lat 7 miesięcy 2 dni, w tym okresy składowe: 31 lat, 11 miesięcy i 10 dni, okresy nieskładowe: 3 lata 8 miesięcy 22 dni. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że odmówił ubezpieczonej prawa do świadczenia bowiem pracodawca w świadectwie pracy jako podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy nie podał ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. (decyzja z 14 czerwca 2018 roku, znak: (...), k. 26 – 26v a.r.)

Ubezpieczona wniosła odwołanie od ww. decyzji inicjując niniejsze postępowanie sądowe. (odwołanie z 23 lipca 2018 roku, k. 1 – 8 a.s.)

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o zebrany w toku postępowania materiał dowodowy, obejmujący dowody z dokumentów oraz zeznania świadków I. N. (k. 49v a.s.), A. P. (k. 49v – 50 a.s.), a także odwołującej G. Z.. Sąd dał wiarę zebranym w sprawie dokumentom wymienionym powyżej, załączonym do akt sprawy, w tym do akt rentowych, ponieważ nie budziły one wątpliwości co do ich wiarygodności i nie były kwestionowane przez strony postępowania. Sąd jako wiarygodne ocenił również zeznania świadków I. N. i A. P., gdyż wskazywane przez nie okoliczności korespondowały z treścią pozostałych dowodów. Zastrzeżeń Sądu nie budziły także zeznania odwołującej co do przyczyn rozwiązania z nią stosunku pracy, dlatego Sąd dał im wiarę.

Sąd zważył co następuje:

Odwołanie G. Z. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z 14 czerwca 2018 roku, znak: (...), jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. z 2017 r., poz. 2148 t.j.) 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, że w (...) Banku (...) w W. ubezpieczona była zatrudniona przez okres przekraczający 6 miesięcy (od 10 lutego 1996 roku do 30 kwietnia 2017 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 wniosek 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, że 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 z późn. zm.), zgodnie z którym przyczyny dotyczące zakładu pracy oznaczają:

- 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 26 czerwca 1974 roku - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Analiza tych przepisów prowadzi do wniosku, że obejmuje on wszystkie sytuacje, gdy dochodzi do zaprzestania zatrudnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Na uwadze należy mieć przy tym fakt, że 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, że niewykluczona jest sytuacja rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony z upływem okresu na jaki była zawarta z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Prawdopodobnie powyższego stanowiska potwierdził także Sąd Najwyższy, który w wyroku z dnia 26 października 2016 roku w sprawie sygn. akt II UK 375/15 wskazał, że 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 roku 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 sprawy, faktycznie doszło bowiem do rozwiązania umowy o pracę i w celu kontynuowania stosunku pracy konieczne byłoby podpisanie kolejnej umowy.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika jednak, że rozwiązanie umowy o pracę z G. Z. spowodowane było sytuacją ekonomiczną byłego pracodawcy, tj. ogłoszeniem upadłości (...) Banku (...) w W. z likwidacją majątku. Różnica zaś w czasie spowodowana rozwiązaniem z ubezpieczoną umowy o pracę, a dalszym funkcjonowaniem banku wynikała z konieczności likwidacji majątku banku oraz innymi procedurami wiążącymi się z ogłoszeniem upadłości banku jako instytucji zaufania publicznego. W takiej sytuacji logicznym jest, że pracodawca celem zminimalizowania kosztów, nie przedłużył umów o pracę z pracownikami, z którymi niewątpliwie i tak musiałby rozwiązać umowę o pracę. Faktyczną przyczynę rozwiązania z ubezpieczoną umowy o pracę potwierdził także pełnomocnik Syndyka (...) Banku (...) w W. (już w likwidacji) wskazując w piśmie z 22 marca 2016 roku, że umowa z G. Z. nie została przedłużona z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy obejmującej likwidację majątku. Co więcej, okoliczność ta została potwierdzona w adnotacji w pkt. 7 świadectwa pracy wystawionego odwołującej przez pracodawcę. Zeznający w sprawie świadkowie (byli pracownicy) (...) Banku (...) potwierdzili, że bank ten przeprowadzał znaczną redukcję zatrudnienia po ogłoszeniu upadłości, a wszelkie czynności podejmowane przez pozostałych w nim pracowników zmierzały do wygaszania działalności i informowania klientów o tej sytuacji.

Wobec powyższych ustaleń i rozważań, Sąd Okręgowy stwierdził, że stosunek pracy odwołującej uległ rozwiązaniu z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu, jakie temu pojęciu nadaje przepis art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. W tym stanie rzeczy, na podstawie wskazanego przepisu, G. Z. mogła otrzymać świadczenie, o które się ubiegała. Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił więc zaskarżoną decyzję, przyznając odwołującej prawo do świadczenia przedemerytalnego.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o art. 98 k.p.c. Niezbędne koszty procesu poniesione przez odwołującą stanowią kwotę 540 zł i obejmują wynagrodzenie pełnomocnika będącego adwokatem ustalone w wysokości trzykrotnej stawki minimalnej na podstawie § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz., 1800). W ocenie Sądu niezbędny nakład pracy pełnomocnika odwołującej, a także charakter sprawy i wkład pracy pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia uzasadniał przyznanie wynagrodzenia w żądanej wysokości odpowiadającej trzykrotności stawki minimalnej. W toku niniejszego postępowania pełnomocnik odwołującej sporządził odwołanie, przedłożył dowody z dokumentów mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, uczestniczył w rozprawie, ustosunkowywał się do wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu.

ZARZĄDZENIE

(...)