

Sygn. akt IV U 552/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 listopada 2015r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSO Elżbieta Wojtczuk
Protokolant	st. sekr. sądowy Dorota Malewicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 listopada 2015r. w S.

odwołania Z. S.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

z dnia 9 marca 2015 r. Nr (...)

w sprawie Z. S.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

o prawo do świadczenia przedemerytalnego

zmienia zaskarżoną decyzję i ustala, że ubezpieczonemu Z. S. przysługuje prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 16 stycznia 2015r.

Sygn. akt: IV U 552/15

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 9 marca 2015 r. znak: (...)Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S., działając na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 5 oraz ust. 3 pkt 1-3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych odmówił Z. S. prawa do świadczenia przedemerytalnego wskazując, że w świadectwie pracy z dnia 31 maja 2014 r. pracodawca zatrudniający więcej niż 20 pracowników podał jako podstawę rozwiązania stosunku pracy art. 30 § 1 kpt 2 kp, co powoduje że rozwiązanie stosunku pracy z ubezpieczonym nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Odwołanie od w/w decyzji złożył Z. S. wnosząc o jej zmianę i ustalenie mu prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu odwołania ubezpieczony wskazał, że jego pracodawca Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe (...) Sp. z o.o. w W. zatrudnia mniej niż 20 pracowników, a rozwiązanie z nim umowy o pracę nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy ze względu na zmniejszenie zleceń na wykonywanie pracy ochroniarskich (odwołanie k. 1-2).

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie powołując się na przepisy prawa i uzasadnienie zawarte w zaskarżonej decyzji (odpowieź organu rentowego na odwołanie k.3-4).

Sąd ustalił, co następuje:

Ubezpieczony Z. S. ur. (...) w dniu 15 stycznia 2015 r. wystąpiła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z wnioskiem o ustalenie prawa do świadczenia przedemerytalnego. Na podstawie przedłożonych do wniosku dokumentów organ rentowy ustalił, że do dnia rozwiązania stosunku pracy tj. na dzień 31 maja 2014 r. ubezpieczony udowodnił staż ubezpieczeniowy w wymiarze 45 lat, 10 miesięcy i 22 dni. Ponadto organ rentowy wskazał, że do rozwiązania stosunku pracy w dniu 31 maja 2014 r. nie doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i z uwagi na powyższe decyzją z dnia 9 marca 2015 r. odmówił ubezpieczonemu przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego (decyzja z 09.03.2015 r. k.18 akt organu rentowego).

Z. S. w okresie od 1 października 1996 r. do 31 maja 2014 r. był zatrudniony w Przedsiębiorstwie Handlowo – Usługowym (...) Sp. z o.o. jako pracownik ochrony. Wymieniona spółka zajmowała się ochroną mienia. Działalność spółki opierała się na zawieranych z kontrahentami umowach zlecenia na ochronę obiektów. Na przełomie 2013-2014 r. klienci spółki zmniejszyli zapotrzebowanie na liczbę osób ochraniających ich obiekty a Centrum Giełdowe zapowiedziało ponadto z wyprzedzeniem, iż do dalszego ograniczenia zapotrzebowania na ilość osób ochraniających ich obiekt dojdzie w maju 2014 r. Przedsiębiorstwo Handlowo – Usługowe (...) Sp. z o.o. opierając swoją działalność na ilości zleceń na ochronę budynków zleciodawców uzależniało ilość osób zatrudnionych na stanowisku ochroniarza od ilości zleceń na ochronę. Z. S. był pracownikiem ochrony Centrum Giełdowego i w związku ze zmniejszeniem zapotrzebowania przez to Centrum na pracowników ochrony stanowisko pracy ubezpieczonego zostało zlikwidowane.

W związku ze zmniejszeniem zleceń na ochronę i likwidacją stanowiska pracy dnia 28 lutego 2014 r. pracodawca wręczył Z. S. rozwiązanie umowy o pracę za trzy miesięcznym okresem wypowiedzenia wskazując jako podstawę wypowiedzenia powody dotyczące pracodawcy związane ze zmniejszeniem ilości otrzymywanych przez firmę zleceń. Rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w dniu 31.05.2014 r. (pismo k.8 akt organu rentowego). W momencie wręczenia niniejszego wypowiedzenia Z. S. pracodawca zatrudniał 10 pracowników na podstawie umów o pracę, 3 osoby na umowy zlecenia z pełnym ubezpieczeniem. Pracodawca na umowy zlecenia zatrudniał również dorywczo osoby, które zatrudnieni byli w innych zakładach pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, odprowadzając tylko składki zdrowotne i podatek dochodowy w ilości ok. 15 osób (zeznania świadka K. B. k.12v-13, zeznania ubezpieczonego k. 13-13v, akta osobowe).

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie ubezpieczonego Z. S. jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych 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 i 40 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/w ustawy).

Rozstrzygnięcie niniejszej sprawy wymagało zbadania, czy do rozwiązania stosunku pracy między ubezpieczonym i Przedsiębiorstwem Handlowo – Usługowym (...) Sp. z o.o. doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Poza sporem pozostawało bowiem, że pozostałe przesłanki do przyznania ubezpieczonemu świadczenia przedemerytalnego zostały przez niego spełnione.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przyczyny dotyczące zakładu pracy w rozumieniu niniejszej ustawy 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 2014 r. poz. 1502 i 1662), 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 niezapropionowania 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;

Przyczyny ekonomiczne to takie przyczyny, nieodłącznie związane lub bezpośrednio wynikające z niedoboru środków finansowych na podstawową sferę działalności pracodawcy, które w prosty sposób prowadzą do ograniczenia zatrudnienia przy określonym rodzaju pracy poprzez likwidację stanowiska pracy. Przyczynami organizacyjnymi można nazwać te przyczyny, których źródłem jest konieczność ukształtowania takiej struktury organizacyjnej zakładu pracy, która jako oczywiście uzasadniona przyniesie obiektywnie skutek w postaci poprawy jakości pracy, zwiększy jej wydajność nie powodując równocześnie nieproporcjonalnego zwiększenia nakładu prac.

W okolicznościach niniejszej sprawy stosunek pracy z ubezpieczonym został rozwiązany z przyczyn dotyczących pracodawcy, który ze względów ekonomicznych związanych z ograniczeniem zleceń na usługi ochroniarskie był zmuszony zlikwidować stanowisko pracy ubezpieczonego. Stosunek pracy ubezpieczonego został zatem rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 29 ppkt b) ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Odnosząc się do zarzutu organu rentowego, iż pracodawca ubezpieczonego zatrudniał więcej niż 20 osób i dlatego brak jest podstaw do uznania rozwiązania umowy o pracę z ubezpieczonym z przyczyn dotyczących pracodawcy zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 ppkt a) w/w ustawy brak było podstaw do takich ustaleń. Organ rentowy uzyskał bowiem tylko informację, iż pracodawca ubezpieczonego w maju 2014 r. zgłosił powyżej 20 osób do ubezpieczenia (k.14 a.r.), bez wskazania czy chodzi o obowiązkowe ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia na umowę o pracę. Pracodawca składając zeznania w charakterze świadka w niniejszej sprawie zeznał, iż na umowę o pracę zatrudniał 10 osób i 3 osoby na umowę zlecenie z pełnym ubezpieczeniem (zeznania K. B. k. 13). Zarówno ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jak i kodeks pracy reguluje zasady rozwiązywania umów o pracę z osobami zatrudnionymi na podstawie umów o pracę a nie z osobami wykonującymi pracę na podstawie innych tytułów. Ewidentnie zatem do rozwiązania stosunku pracy z

ubezpieczonym doszło z przyczyn dotyczących pracodawcy które można również zakwalifikować z ppkt a) art. 2 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Sąd uznał zatem, iż ubezpieczony spełnił wszystkie przesłanki do przyznania mu prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd uznał, że odwołanie ubezpieczonego zasługuje na uwzględnienie i dlatego na podstawie art.477¹⁴ § 2 kpc zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, że ubezpieczonemu Z. S. przysługuje prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 16 stycznia 2015 r. tj. od następnego dnia po dniu złożenia przez niego wniosku wraz z dokumentami (art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych).

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w wyroku.