

Sygn. akt III AUa 775/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 września 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia	SA Barbara Hejwowska
Sędziowie:	SO del. Jacek Chaciński SA Elżbieta Gawda (spr.)
Protokolant: st. sekr. sądowy Bożena Klukowska	

po rozpoznaniu w dniu 25 września 2013 r. w Lublinie

sprawy G. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w R.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji wnioskodawczynie G. K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Radomiu

z dnia 14 czerwca 2013 r. sygn. akt VI U 1776/12

zmienia zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję i ustala G. K. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 15 listopada 2012 roku.

III AUa 775/13

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 14 czerwca 2013 r. Sąd Okręgowy w Radomiu oddalił odwołanie wnioskodawczynie G. K. od decyzji pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w R. odmawiającej prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Sąd Okręgowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach i rozważaniach prawnych:

Wnioskodawczynie G. K., urodzona w dniu (...), złożyła w dniu 14 listopada 2012 roku do pozwanego organu rentowego, wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Pozwany uznał za udowodniony na dzień 31 grudnia 2011 roku łączny staż ubezpieczeniowy wynoszący 34 lata 3 miesiące i 18 dni. Organ rentowy odmówił wnioskodawczynie prawa do świadczenia przedemerytalnego, z uwagi na

fakt, iż u ostatniego pracodawcy, z którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy z powodu likwidacji pracodawcy, skarżąca była zatrudniona przez okres krótszy niż 6 miesięcy.

G. K. w okresie od 28 grudnia 1982 r. do 31 grudnia 2010 r. była zatrudniona w Fabryce (...) w R. (po przekształceniu zakład nosił nazwę Fabryka (...) S.A. w R.), w charakterze samodzielnego referenta ds. administracyjno-ekonomicznych. Stosunek pracy rozwiązany został za porozumieniem stron z dniem 31 grudnia 2010 r. a z dniem 1 stycznia 2011 r. wnioskodawczyni zatrudniona została na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy w firmie (...) sp. z o.o. z siedzibą w K., na stanowisku samodzielnego referenta ds. administracyjnych, które to czynności wykonywała do końca okresu zatrudnienia tj. do 31 października 2011 r.

W piśmie dotyczącym rozwiązania umowy o pracę Zarząd Fabryki (...) zawarł gwarancję ponownego zatrudnienia pracownika w terminie nie dłuższym niż dwa lata od daty zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, z wynagrodzeniem zasadniczym odpowiadającym wynagrodzeniu, które pracownik uzyskał w miesiącu zawarcia porozumienia tj. w grudniu 2010 r. Nawiązanie ponownego stosunku pracy mogło nastąpić jedynie w przypadku rozwiązania umowy o pracę przez firmę (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. z przyczyn nie dotyczących pracownika.

(...) sp. z o.o. w (...) S.A. w R. w dniu 1 grudnia 2010 roku zawarły umowę o współpracy, która miała na celu udoskonalenie produktu finalnego Fabryki. W związku z tym została zawarta umowa dzierżawy budynków stanowiących własność Fabryki (...) przy ulicy (...) w R., w tym pomieszczeń socjalno-biurowych, w których pracowała wnioskodawczyni. Zawarte też zostało porozumienie o przejęciu części pracowników Fabryki (...) S.A. w R. przez (...) sp. z o.o. w K..

Wnioskodawczyni podjęła pracę w spółce (...) sp. z o.o. w K. w wyniku tego porozumienia a jednocześnie podpisała wniosek o rozwiązanie umowy o pracę z Fabryką (...) S.A. w R., a następnie wniosek o przyjęcie do pracy w spółce (...). Przyczyną takiej decyzji była sytuacja ekonomiczno-finansowa Fabryki (...), która poszukiwała wówczas nowego strategicznego inwestora lub nabywcy. Zamiarem firmy (...) sp. z o.o. było przejęcie całej Fabryki (...) w R..

Stosunek pracy ze spółką (...) został rozwiązany z dniem 31 października 2011 r. na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 kodeksu pracy w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Od dnia 2 listopada 2011 r. G. K. ponownie nawiązała stosunek pracy z Fabryką (...) S.A. w R. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku robotnika magazynowego. Z dniem 17 marca 2012 r. umowa o pracę została rozwiązana ze względu na ogłoszenie upadłości likwidacyjnej Spółki.

G. K. nadal zarejestrowana jest w Powiatowym Urzędzie Pracy w S. jako bezrobotna, w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych, tj. od 4 kwietnia 2012 r. do 11 listopada 2012 r. nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r., Nr 69, poz. 415 ze zm.), złożyła wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nieprzekraczającym 30 dni od wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

W oparciu o poczynione ustalenia Sąd Okręgowy nie uwzględnił odwołania przywołując przepisy ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. Nr 120, poz. 1252 z póź. zm.).

W myśl art. 2 ust. 1 tej ustawy prawo do świadczenia przedemerytalnego nabywa kobieta, która:

1. do dnia 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu likwidacji 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 i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 34 lata dla kobiet;

2. przez co najmniej 6 miesięcy pobierała zasiłek dla bezrobotnych, o którym mowa w ustawie o promocji zatrudnienia i po upływie tego okresu nadal była zarejestrowana jako bezrobotna;
3. w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia, zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych;
4. złożyła wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nieprzekraczającym 30 dni od wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Świadczenie przedemerytalne przysługuje zatem osobom dotkniętym likwidacją lub upadłością zakładu pracy, likwidacją stanowiska pracy lub niewypłacalnością pracodawcy oraz tracącym prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, o wieloletnim stażu i wieku zbliżonym do emerytalnego. Świadczenia te związane są nie tylko z zaistnieniem okoliczności, związanej z utratą źródła utrzymania, ale także uzależnione od posiadania określonego okresu składkowego i nieskładkowego, a ich źródłem finansowania jest budżet państwa.

W ocenie Sądu Okręgowego G. K. nie spełnia jednej z przesłanek koniecznych do przyznania jej świadczenia przedemerytalnego, a mianowicie nie legitymuje się 6-cio miesięcznym okresem zatrudnienia u ostatniego pracodawcy, z którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy z powodu niewypłacalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Sąd Okręgowy zważył, że nie ma możliwości uwzględnienia wcześniejszego ponad dwudziestoletniego okresu zatrudnienia wnioskodawczyni w Fabryce (...) S.A. w R. do okresu zatrudnienia, jaki miał miejsce od dnia 2 listopada 2011 roku i „połączenia” tych dwóch okresów pracy. Przepisy prawa ubezpieczeń społecznych mają charakter norm bezwzględnie obowiązujących, a więc określają w sposób ścisły uprawnienia i obowiązki ubezpieczeniowe, nie pozostawiając instytucjom ubezpieczenia społecznego w zasadzie żadnej sfery swobodnego uznania. Bezwzględnie dwukierunkowo obowiązujące normy prawa ubezpieczeń społecznych nie mogą być modyfikowane ani zmieniane przez żadną ze stron stosunku ubezpieczenia społecznego.

W sprawie niniejszej, odwołująca skutecznie w trybie przepisów kodeksu pracy rozwiązała za porozumieniem stron (a nie w wyniku likwidacji czy niewypłacalności pracodawcy) pierwszą umowę o pracę z Fabryką (...) S.A. w R., a następnie po 10 miesiącach ponownie nawiązała stosunek pracy z tą Spółką. W ocenie Sądu Okręgowego tylko ten ostatni okres zatrudnienia w Fabryce (...) S.A. w R. może być brany pod uwagę przy ustalaniu prawa do świadczenia przedemerytalnego. Wynika to jednoznacznie z treści art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Możliwość łączenia zatrudnień u jednego pracodawcy w różnych okresach nie wynika z treści tego przepisu, który należy stosować ściśle.

Sąd zważył nadto, że trudna sytuacja materialna wnioskodawczyni po śmierci męża i po utracie pracy nie może być brana pod uwagę w niniejszej sprawie. W prawie ubezpieczeń społecznych nie jest bowiem możliwe odwołanie się do zasad współżycia społecznego.

Z tych względów i na podstawie art. 477¹⁴ § 1 (omyłkowo wskazany § 2) k.p.c. Sąd Okręgowy oddalił odwołanie.

Apelację od powyższego wyroku złożyła wnioskodawczyni zaskarżając wyrok w całości i zarzucając błędną interpretację art. 2 ust. 1 pkt 1 cyt. ustawy o świadczeniach przedemerytalnych poprzez nieprzyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego z uwagi na fakt, że nie przepracowała u ostatniego pracodawcy okresu co najmniej 6 miesięcy w sytuacji gdy przepracowała ponad 28 lat.

Powołując ten zarzut apelująca wnosiła o zmianę zaskarżonego wyroku i ustalenie prawa do świadczenia przedemerytalnego ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Apelująca wywodziła, że ustawodawca nie posługuje się terminem „w ostatnim okresie zatrudnienia” czy „podczas ostatniego okresu zatrudnienia”, zaś ostatnim pracodawcą wnioskodawczyni była Fabryka (...), w której przepracowała ponad 28 lat. Tym samym nie można przyjąć, że u ostatniego pracodawcy przepracowała zaledwie 4,5 miesiąca.

Z tych wszystkich względów G. K. uznawała apelację za uzasadnioną.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Apelacja wnioskodawczyni zasługuje na uwzględnienie, aczkolwiek zarzut naruszenia art. 2 ust. 1 pkt 1 cyt. ustawy o świadczeniach przedemerytalnych nie jest zasadny. Przepis ten stanowi, że prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która 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 i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet. Wnioskodawczyni z całą pewnością nie spełnia warunków wymienionych w cyt. przepisie, gdyż do dnia rozwiązania stosunku pracy tj. do dnia 17 marca 2012 r. nie ukończyła co najmniej 56 lat. Tym niemniej Sąd Okręgowy dopuścił się naruszenia prawa materialnego, co Sąd Apelacyjny musi dostrzec i naprawić, niezależnie od tego, czy zostały wytknięte w apelacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2012 r., II UK 264/11, LEX nr 1227968).

W ocenie Sądu Apelacyjnego sąd pierwszej instancji dokonał nieprawidłowej wykładni art. 2 ust. 1 pkt 6 cyt. ustawy, zgodnie z którym prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego, z powodu likwidacji pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiadała okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 34 lata dla kobiet.

Faktem niespornym i przyznanym przez organ rentowy jest legitymowanie się przez wnioskodawczynię na dzień 31 grudnia 2011 roku wymaganym 34-letnim stażem ubezpieczeniowym. Sporne pozostaje spełnienie przez skarżącą przesłanki co najmniej 6-miesięcznego okresu zatrudnienia u pracodawcy, z którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy z powodu likwidacji pracodawcy.

Analizując przebieg zatrudnienia skarżącej nie sposób pominąć okoliczności związanych z podjęciem zatrudnienia w spółce (...). Z dokumentacji zawartej w aktach sprawy jak i zeznań wnioskodawczyni wynika, że z dniem 31 grudnia 2010 r. nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy z Fabryką (...) za porozumieniem stron. Porozumienie w sprawie rozwiązania stosunku pracy jak i gwarancji zatrudnienia zawarte zostało w dniu 30 grudnia 2010 r. Uprzednio tj. w dniu 1 grudnia 2010 r. zawarta została między Fabryką (...) a spółką (...) umowa dzierżawy pomieszczeń produkcyjnych i w tej samej dacie zawarte zostało porozumienie, mocą którego spółka zobowiązała się przejąć od Fabryki pracowników niezbędnych dla zapewnienia realizacji umowy o współpracy zawartej w tej samej dacie. Wśród tych pracowników znalazła się wnioskodawczyni, która pracowała w Fabryce (...) do dnia 31 grudnia 2010 r. zaś od dnia 1 stycznia 2011 r. wykonywała te same obowiązki, w tym samym miejscu pracy, tyle że w spółce (...). Na rozprawie apelacyjnej skarżąca oświadczyła, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę z Fabryką (...) było wydzierżawienie obiektów Fabryki i związana z tym utrata możliwości dalszego zatrudnienia wnioskodawczyni, która wykonywała swoją pracę w wydzierżawionych obiektach cynkowni a jej zakres czynności był związany z zadaniami realizowanymi przez cynkownię.

W ocenie Sądu Apelacyjnego sytuacja powyższa nie pozwala na przyjęcie, że doszło do skutecznego rozwiązania stosunku pracy z dniem 31 grudnia 2010 r. za porozumieniem stron. Wnioskodawczyni w toku postępowania przed Sądem Okręgowym zeznała, iż wraz z grupą innych pracowników była przymuszana do podpisania pisma o rozwiązaniu stosunku pracy, gdyż w przeciwnym wypadku pozostałaby bez pracy. Skoro wnioskodawczyni do dnia 31 grudnia 2010 r. i od dnia 1 stycznia 2011 r. wykonywała te same obowiązki i w tym samym miejscu pracy ale u innego

pracodawcy to przyjąć należy, iż została przejęta przez spółkę (...) w trybie art. 23¹ § 1 k.p. Zgodnie z treścią tego przepisu w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Art. 23¹ § 1 k.p. dotyczy przekształceń organizacyjnych pracodawców i gwarantuje pracownikowi stałość i ciągłość stosunku pracy, przy jednoczesnej zmianie pracodawcy, który od daty przejścia staje się stroną stosunku pracy. Skutek ten następuje w chwili przejęcia zakładu z mocy prawa, bez konieczności rozwiązywania wcześniejszych i nawiązywania nowych stosunków pracy. Jeżeli zatem spełnione są warunki z art. 23¹ § 1 k.p. to nie jest skuteczne rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy przez zakład przejmowany w całości lub w części.

Sąd Apelacyjny w pełni podziela pogląd Sądu Najwyższego, w świetle którego z racji ściśle, bezwzględnie obowiązującego charakteru unormowań art. 23¹ k.p. nie jest możliwe ich wyłączenie w drodze porozumienia pracownika z pracodawcą lub stron transferu, ani przez akty prawa miejscowego (wyrok z dnia 19 października 2010 r. II PK 91/10 OSNP 2012/1-2/9, OSP 2012/12/116). Ponadto w wyroku z dnia 27 lipca 2007 r. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że jeżeli rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron nastąpiło przed datą przejścia zakładu pracy, to mechanizm zmiany pracodawcy wynikający z art. 23¹ k.p. nie może mieć zastosowania, chyba że pracownik wykaże w postępowaniu sądowym, iż porozumienie to jest obarczone wadami prawnymi powodującymi jego nieważność (art. 58 k.c.). Nieważność ta może w szczególności wynikać ze sprzeczności z art. 23¹ § 1 k.p. porozumienia rozwiązującego stosunek pracy, zawartego między dotychczasowym pracodawcą a pracownikiem, jeżeli przyczyną jego zawarcia jest transfer zakładu na nowego pracodawcę (I PK 333/06 LEX nr 470022). W ocenie Sądu Apelacyjnego taka sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie. Przyczyną rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron był transfer części zakładu oraz transfer związanych z tym zakładem pracowników, w tym wnioskodawczynie, do spółki (...). W tej sytuacji porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy jako sprzeczne z art. 23¹ k.p. jest nieważne – art. 58 § 1 k.c.

W ocenie Sądu Apelacyjnego wnioskodawczynie w okresie od 28 lutego 1982 r. do 31 października 2011 r. związana była jednym stosunkiem pracy, przy czym od 1 stycznia 2011 r. stroną stosunku pracy stała się spółka (...). W ramach tego stosunku pracy wykonywała pracę na rzecz w Fabryki (...) a następnie spółki (...). Stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 31 października 2011 r. a realizując zobowiązanie z dnia 30 grudnia 2010 r. Fabryka (...) zatrudniła ponownie wnioskodawczynię w ramach nowego stosunku pracy, który uległ rozwiązaniu z dniem 17 marca 2012 r. z powodu likwidacji pracodawcy.

Z treści art. 2 ust. 1 pkt 6 cyt. ustawy o świadczeniach przedemerytalnych wynika, że prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy z powodu likwidacji pracodawcy, u którego była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiadała okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 34 lata dla kobiet. Cytowany przepis wskazuje jasno, że dla nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego konieczne jest rozwiązanie stosunku pracy m.in. z powodu likwidacji pracodawcy. Zwrot „u którego była zatrudniona” odnosi się do tego pracodawcy, który uległ likwidacji, co nie oznacza, że okresu zatrudnienia, który zakończył się rozwiązaniem stosunku pracy z powodu likwidacji pracodawcy nie można łączyć z wcześniejszym okresem zatrudnienia u tego samego pracodawcy. Przepis nawiązuje do pojęcia „okres zatrudnienia” u tego samego, jednego pracodawcy, które, w ocenie Sądu Apelacyjnego, jest szerszym pojęciem niż „stosunek pracy”, gdyż jest związane ze stażem pracy. Na okres zatrudnienia mogą zatem składać się różne stosunki pracy.

Z treści cyt. przepisu wynika, że co najmniej 6-miesięczny okres zatrudnienia musi przebiegać u pracodawcy, który jest likwidowany i z tego powodu następuje rozwiązanie stosunku pracy, co nie oznacza, że ostatni stosunek pracy łączący pracownika z likwidowanym pracodawcą ma trwać co najmniej 6-miesiący. W sytuacji wnioskodawczynie jej okres zatrudnienia w Fabryce (...) wynosi ponad 28 lat, zaś ostatni stosunek pracy łączący ją z tą Fabryką został rozwiązany z powodu likwidacji pracodawcy. W ocenie Sądu Apelacyjnego wnioskodawczynie spełniła zatem wszystkie warunki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, wymienione w treści art. 2 ust. 1 pkt 6 cyt. ustawy o świadczeniach

przedemerytalnych, gdyż jej okres zatrudnienia u pracodawcy z którym rozwiązany został stosunek pracy z powodu jego likwidacji wynosi ponad 28 lat.

W świetle art. 7 ust. 1 cyt. ustawy prawo do świadczenia przedemerytalnego ustala się na wniosek osoby zainteresowanej, od następnego dnia po dniu złożenia wniosku wraz z dokumentami. G. K. złożyła wniosek w dniu 14 listopada 2012 r., zatem prawo do świadczenia przysługuje jej od dnia 15 listopada 2012 r.

Z powyższych względów i na mocy art. 386 § 1 k.p.c. Sąd Apelacyjny orzekł jak w wyroku.