

Sygn. akt III AUa 519/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 września 2021 r.

Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący sędzia Krzysztof Szewczak (spr.)

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 15 września 2021 r.

w L.

sprawy K. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L.

o prawo do dodatku solidarnościowego

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L.

od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie

z dnia 6 maja 2021 r. sygn. akt VIII U 2016/20

oddala apelację

III AUa 519/21

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 17 lipca 2020 r., znak (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L., po rozpoznaniu wniosku K. K. z dnia 8 lipca 2020 r., odmówił jej prawa do dodatku solidarnościowego. Uzasadniając tę decyzję organ rentowy wskazał, że pracodawca nie rozwiązał z wnioskodawczynią umowy o pracę za wypowiedzeniem po dniu 15 marca 2020 r., ani po tym dniu umowa o pracę nie uległa rozwiązaniu z upływem czasu, na który była zawarta.

W odwołaniu od tej decyzji K. K. domagała się jej zmiany poprzez przyznanie dodatku solidarnościowego. Zaskarżonej decyzji zarzuciła naruszenie art. 2 i art. 3 ust. 1-4 ustawy z dnia 19 czerwca 2020 r. o dodatku solidarnościowym przyznawanym w celu przeciwdziałania negatywnym skutkom (...). W uzasadnieniu odwołania podniosła, że w dniu 31 marca 2020 r. doszło do rozwiązania jej stosunku pracy na mocy porozumienia stron. Nastąpiło to na wniosek pracodawcy, którego sytuacja ekonomiczna pogorszyła się w związku z epidemią (...). Zaznaczyła przy tym że, przyczyną rozwiązania umowy o pracę było zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. wniósł o jego oddalenie i wywodził jak w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

Wyrokiem z dnia 6 maja 2021 r. Sąd Okręgowy w Lublinie zmienił zaskarżoną decyzję poprzez przyznanie K. K. prawa do dodatku solidarnościowego.

W uzasadnieniu tego wyroku Sąd I instancji ustalił, że K. K. w okresie od dnia 15 maja 2009 r. do dnia 31 marca 2020 r. była zatrudniona w Zakładzie (...) s.c. w B., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku fotografa studyjnego. Stosunek pracy ustał na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy z inicjatywy pracodawcy, z przyczyn leżących po jego stronie, tj. z powodu zmniejszenia zatrudnienia poprzez likwidację stanowisk pracy u pracodawcy wskutek trudnej sytuacji ekonomicznej spowodowanej nieświadczeniem usług w wyniku sytuacji epidemicznej w kraju wywołanej zagrożeniem (...). W dniu 7 kwietnia 2020 r. pracodawca złożył formularz ZUS(...), podając kod przyczyny wyrejestrowania (...), kod rozwiązania stosunku pracy (...) oraz kod podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy (...).

W dniu 8 lipca 2020 r. K. K. złożyła wniosek o dodatek solidarnościowy, który organ rentowy załatwił odmownie zaskarżoną decyzją z dnia 17 lipca 2020 r.

Sąd Okręgowy podniósł, że stan faktyczny w sprawie niniejszej był bezsporny i został ustalony na podstawie dowodów z dokumentów powołanych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

K. K. ubiegała się o przyznanie dodatku solidarnościowego zgodnie z przepisami ustawy z dnia 19 czerwca 2020 r. o dodatku solidarnościowym przyznawanym w celu przeciwdziałania negatywnym skutkom (...) (Dz.U. 2020 r., poz. 1068), zwana dalej „ustawą o dodatku solidarnościowym”. Ustawa ta, zgodnie z jej art. 1 ust. 2, realizuje cel w postaci przeciwdziałania negatywnym skutkom (...) w rozumieniu art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...), innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. 2020 r., poz. 374, 567, 568, 695 i 875, zwanej dalej „ustawą covidową”, poprzez wsparcie finansowe osób, które straciły źródło przychodu ze względu na sytuację gospodarczą spowodowaną kryzysem wywołanym (...). Powołany przepis ustawy covidowej przewiduje, że ilekroć mowa jest o „przeciwdziałaniu (...)” rozumie się przez to wszelkie czynności związane ze zwalczaniem zakażenia, zapobieganiem rozprzestrzenianiu się, profilaktyką oraz zwalczaniem skutków, w tym społeczno-gospodarczych, choroby wywołanej wirusem (...), zwanej „(...)”. Zatem już przepisy wstępne obydwu zacytowanych ustaw nakreślają kierunek, w którym należy interpretować zawarte w nich regulacje, tj. przede wszystkim trzeba zwracać uwagę na cel i skutek ich stosowania.

Zgodnie z art. 2 pkt 1 ustawy o dodatku solidarnościowym, dodatek ten przysługuje osobom mającym miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli są obywatelami Rzeczypospolitej Polskiej. Natomiast stosownie do art. 3 ust. 1 tej ustawy, dodatek solidarnościowy przysługuje osobie, która w 2020 r. podlegała ubezpieczeniom społecznym z tytułu stosunku pracy na podstawie ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych przez łączny okres co najmniej 60 dni oraz:

- 1) z którą po dniu 15 marca 2020 r. pracodawca rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem lub
- 2) której umowa o pracę po dniu 15 marca 2020 r. uległa rozwiązaniu z upływem czasu, na który była zawarta.

W sprawie niniejszej jedyną kwestią sporną był tryb rozwiązania umowy o pracę z wnioskodawczynią, która ubiega się o dodatek solidarnościowy. Pozostałe warunki przewidziane w art. 3 cytowanej ustawy nie są sporne pomiędzy stronami.

Sposoby rozwiązania umowy o pracę zostały określone w art. 30 § 1 k.p. W świetle tego przepisu 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.

Biorąc pod uwagę gramatyczną wykładnię art. 3 ust. 1 ustawy o dodatku solidarnościowym, nie zapewnia on ochrony przed negatywnymi skutkami epidemii (...) w sytuacji, gdy umowa została rozwiązana na mocy porozumienia stron, za wypowiedzeniem pracownika lub bez wypowiedzenia. Wyłącznie przypadki wypowiedzenia umowy przez pracodawcę i rozwiązanie umowy z upływem czasu zostały objęte taką ochroną. Zdaniem Sądu Okręgowego takie odczytywanie przepisów, mając na uwadze treść art. 1 ust. 2 ustawy o dodatku solidarnościowym oraz art. 2 ust. 2 ustawy covidowej, nie jest zasadne. W szczególności uwzględniając okoliczności sprawy niniejszej, gdzie co prawda umowa o pracę została rozwiązana na mocy porozumienia stron, co zostało wykazane w formularzu wyrejestrowującym, jednak nie można pominąć informacji zawartej w punkcie 4 lit. „a” świadectwa pracy. Otóż wyraźnie wskazano w nim, że stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, tj. likwidacji stanowiska pracy wnioskodawczyni z powodu sytuacji ekonomicznej wywołanej skutkami pandemii. Bezspornie zatem rozwiązanie umowy o pracę K. K. jest wynikiem negatywnego skutku (...). W ocenie Sądu I instancji nieuprawnione byłoby rozstrzygnięcie, w którym forma rozwiązania umowy o pracę pozbawiałaby prawa do pomocy osobom, które zgodziły się na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, gdy w istocie ich sytuacja jest zrównana w skutkach z sytuacją osób, którym pracodawca wypowiedział umowy o pracę. Jak bowiem jasno wynika ze świadectwa pracy oraz zaświadczenia pracodawcy z dnia 24 lipca 2020 r., to właśnie czynniki ekonomiczne wywołane pandemią i wprowadzonym lockdownem leżały u podstaw rozwiązania stosunku pracy, a tym samym utraty źródła zarobkowania wnioskodawczyni. Sytuacja K. K. w pełni wpisuje się zatem w cele w/w ustaw mających zapewnić pomoc osobom pozbawionym środków utrzymania.

Pogląd ten znajduje potwierdzenie w uzasadnieniu projektu ustawy o dodatku solidarnościowym. Wskazano w nim, że ta ustawa ma na celu wsparcie finansowe osób, które straciły źródło przychodu ze względu na sytuację gospodarczą spowodowaną kryzysem wywołanym epidemią (...). Ponadto zgodnie z art. 9 ust. 1 ustawy o dodatku solidarnościowym wypłaty tego dodatku są finansowane ze środków Funduszu Pracy, zasilanego z Funduszu Przeciwdziałania (...), co dodatkowo wskazuje na zamiar ustawodawcy. Dodatek solidarnościowy stanowi więc formę pomocy publicznej, jaką ustawodawca stworzył dla osób z założenia najbardziej dotkniętych skutkiem gospodarczym, w tym pracowników, co miało m.in. zapewnić im zabezpieczenie socjalne.

Sąd Okręgowy uznał, że K. K. została dotknięta skutkiem gospodarczym pandemii, gdyż pomimo rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, odbyło się to wyraźnie z inicjatywy pracodawcy w związku z problemami finansowymi wywołanymi (...) i lockdownem. Jej sytuacja nie różni się w żaden sposób od sytuacji osób, którym wypowiedziano z tego samego powodu umowę o pracę. Przepisy Kodeksu pracy w ogóle nie wymagają podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę, oczywiście poza rozwiązaniem umowy zawartej na czas nieokreślony za wypowiedzeniem oraz bez wypowiedzenia. Sama ustawa o dodatku solidarnościowym również nie uzależnia przyznania prawa do świadczenia od wskazania konkretnej przyczyny wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę, a więc uprawnione do niego są również osoby, którym pracodawca i tak wypowiedziałby umowę niezależnie od przyczyny, a więc również z przyczyny niezwiązanej z(...). Ponadto według art. 3 ust. 1 pkt 2 ustawy o dodatku solidarnościowym należy się on również osobom, których umowy o pracę uległy rozwiązaniu z upływem czasu, na które zostały zawarte, a więc znowu bez wskazania przyczyny, w tym wynikającej z (...). Ustawodawca przyjął bowiem wyłącznie kryterium terminu wypowiedzenia lub rozwiązania umowy, a przyczyna nie musi być podyktowana pandemią (...) i wywołanym przez nią spowolnieniem gospodarczym. W rezultacie dodatek solidarnościowy mogą otrzymać osoby, których utrata źródła przychodu nie miała nawet związku z kryzysem wywołanym przez (...) (por. M. Paluszkiwicz, Komentarz do ustawy o dodatku solidarnościowym przyznawanym w celu przeciwdziałania negatywnym skutkom COVID-19, art. 3 [w]: Tarcza antykryzysowa 1.0-4.0, ustawa o dodatku solidarnościowym i inne regulacje. Komentarz [red. nauk. K. Baran], Lex 2020). Tym bardziej więc należy objąć ochroną prawną pracowników, którzy utracili zatrudnienie bezspornie w wyniku lockdownu wywołanego (...).

Mając to wszystko na uwadze Sąd Okręgowy zmienił zaskarżoną decyzję poprzez ustalenie K. K. prawa do dodatku solidarnościowego.

Apelację od tego wyroku wniósł Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.. Zaskarżając wyrok Sądu I instancji w całości, organ rentowy zarzucił mu naruszenie przepisów prawa materialnego polegające na niewłaściwym zastosowaniu art. 3 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 19 czerwca 2020 r. o dodatku solidarnościowym przyznawanym w celu przeciwdziałania negatywnym skutkom (...) (Dz.U. 2020 r., poz. 1068) poprzez ustalenie prawa do dodatku solidarnościowego osobie niespełniającej wszystkich warunków wymaganych do jego przyznania.

W konsekwencji tego zarzutu organ rentowy wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie odwołania

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, ponieważ nie zostały w niej przedstawione zarzuty skutkujące zmianą lub uchynieniem zaskarżonego wyroku.

Sąd Apelacyjny w pełni podziela i przyjmuje za własne, zarówno poczynione przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne, jak i rozważania prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, czyniąc je, stosownie do art. 387 § 2¹ k.p.c., podstawą własnego rozstrzygnięcia, wobec czego zbędne jest ponowne ich przedstawianie.

Ustalony przez Sąd I instancji stan faktyczny nie był sporny. Z dowodów z dokumentów, które zostały przedstawione Sądowi Okręgowemu, wynika, że umowa o pracę łącząca wnioskodawczynię K. K. i jej pracodawcę Zakład (...) spółkę cywilną D. i R. w B. została rozwiązana z dniem 31 marca 2020 r. za porozumieniem stron z powodu radykalnego ograniczenia zatrudnienia jako skutku pandemii (...), a więc z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy.

Istota sporu, zarówno w postępowaniu przed Sądem I instancji, jak i w postępowaniu apelacyjnym, sprowadzała się do zagadnienia, czy rozwiązanie umowy o pracę po dniu 15 marca 2020 r. za porozumieniem stron z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy, tj. z powodu ograniczenia zatrudnienia jako skutku pandemii (...), uzasadnia przyznanie prawa do dodatku solidarnościowego. Na tak postawione pytanie należy udzielić jednoznacznie pozytywnej odpowiedzi z przyczyn, o których niżej będzie mowa.

Stosownie do art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 19 czerwca 2020 r. o dodatku solidarnościowym przyznawanym w celu przeciwdziałania negatywnym skutkom (...) (Dz.U. 2020 r., poz. 1068), zwanej dalej „ustawą o dodatku solidarnościowym”, dodatek solidarnościowy przysługuje osobie, która w 2020 r. podlegała ubezpieczeniom społecznym z tytułu stosunku pracy na podstawie ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2020 r., poz. 266, 321, 568, 695 i 875) przez łączny okres co najmniej 60 dni oraz:

1/ z którą po dniu 15 marca 2020 r. pracodawca rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem lub

2/ której umowa o pracę po dniu 15 marca 2020 r. uległa rozwiązaniu z upływem czasu, na który była zawarta.

Literalne brzmienie tego przepisu, jak trafnie wywodzi apelant, nie przewiduje rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron jako przesłanki przyznania dodatku solidarnościowego. Dokonanie jedynie wykładni gramatycznej ostatnio powołanego przepisu, zdaniem Sądu Apelacyjnego, nie może być uznane za wystarczające do prawidłowego rozpoznania sprawy niniejszej. Należy mieć bowiem na uwadze, że z literalnego brzmienia art. 3 ust. 1 ustawy o dodatku solidarnościowym wynika, że prawo do dodatku solidarnościowego przysługuje ubezpieczonemu, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem z przyczyn niezwiązanych z pandemią (...), np. z powodu działania na szkodę pracodawcy, natomiast prawa do tego świadczenia byłaby pozbawiona osoba, z którą został rozwiązany stosunek pracy z powodu ograniczenia zatrudnienia jako negatywnego skutku pandemii (...), tyle tylko, że w trybie porozumienia stron.

Trafnie Sąd I instancji przyjął, że do prawidłowego rozpoznania sprawy niniejszej może prowadzić dokonanie wyłącznie wykładni celowościowej przepisu art. 3 ust. 1 ustawy o dodatku solidarnościowym przyznawanym w celu przeciwdziałania negatywnym skutkom (...). Należy zatem dokonując wykładni tego przepisu uwzględnić cel dodatku solidarnościowego. Zgodnie z art. 1 ust. 2 ustawy o dodatku solidarnościowym jest nim przeciwdziałanie negatywnym skutkom (...) w rozumieniu art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...), innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. 2020 r., poz. 374, 567, 568, 695 i 875), poprzez wsparcie finansowe osób, które straciły źródło przychodu ze względu na sytuację gospodarczą spowodowaną kryzysem wywołanym (...). Dodatek solidarnościowy jest więc jednym ze środków służących przeciwdziałaniu i zwalczaniu negatywnych społeczno-gospodarczych skutków (...). Głównym celem tego świadczenia jest bowiem wsparcie finansowe osób, które straciły źródło przychodu, przy czym chodzi tu o utratę konkretnego źródła przychodu – ze stosunku pracy. Dodatek solidarnościowy jest formą pomocy przyznawaną przez okres 3 miesięcy i stanowi zabezpieczenie finansowe dla osób uprawnionych w okresie poszukiwania nowej pracy.

Dokonując wykładni przepisu art. 3 ust. 1 ustawy o dodatku solidarnościowym nie można również pominąć tego, że rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn dotyczących wyłącznie pracodawcy, we wszystkich możliwych przypadkach, w tym trybie porozumienia stron, statuuje takiego pracownika jako osobę, z którą pracodawca rozwiązał umowę o pracę z przyczyn dotyczących tegoż pracodawcy (np. rozwiązanie umowy o pracę, również za porozumieniem stron, w trybie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – t.j. Dz.U. 2018 r., poz. 1969).

W okolicznościach sprawy niniejszej dokonanie wyłącznie wykładni gramatycznej art. 3 ust. 1 ustawy o dodatku solidarnościowym nie jest uzasadnione również z tego względu, że wnioskodawczyni K. K. zawarła z pracodawcą porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 31 marca 2020 r., a więc prawie 3 miesiące przed uchwaleniem ostatecznie powołanej ustawy, a nawet przed ogłoszeniem projektu tej ustawy. Tak więc ubezpieczona i jej pracodawca, rozwiązując umowę o pracę, nie mieli żadnych szans na to, żeby zastosować tryb rozwiązania stosunku pracy umożliwiającą wnioskodawczyni ubieganie się o przyznanie dodatku solidarnościowego.

Reasumując, należy z całą mocą podkreślić, że w sytuacji, gdy literalne brzmienie przepisu art. 3 ust. 1 ustawy o dodatku solidarnościowym pozostaje w sprzeczności z celem tej ustawy, to interpretacja tego przepisu musi uwzględniać cel tego świadczenia, który został jasno określony w art. 1 ust. 2 tej ustawy.

W świetle zgromadzonego w sprawie niniejszej materiału dowodowego nie ulega najmniejszej wątpliwości, że K. K. w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy, tj. likwidacji jej stanowiska pracy z powodu złej sytuacji ekonomicznej pracodawcy spowodowanej kryzysem wywołanym (...), straciła źródło przychodu. Spełniła ona nadto pozostałe kryteria przyznania dodatku solidarnościowego, co nie było sporne między stronami i w związku z tym przysługuje jej prawo do tego świadczenia.

Mając to wszystko na uwadze przedstawiony w apelacji zarzut obrazy przepisu art. 3 ust. 1 ustawy o dodatku solidarnościowym nie mógł być uznany za trafny.

Zaskarżony wyrok odpowiada więc prawu, a apelacja jako bezzasadna, na podstawie art. 385 k.p.c., podlegała oddaleniu.