

Sygn. akt V U 522/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 lipca 2013 roku

Sąd Okręgowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący: **SSO Radosław Buko**

Protokolant: st. sekr. sądowy Agnieszka Leśniak

po rozpoznaniu w dniu 2 lipca 2013 roku w Słupsku

odwołania B. J.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

z dnia 26 lutego 2013 roku znak (...)

w sprawie **B. J.**

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

o świadczenie przedemerytalne

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznaje ubezpieczonemu B. J. prawo do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku (Dz.U. Nr 120 poz. 1252 ze zmianami) od dnia 9 lutego 2013 roku, nie stwierdzając odpowiedzialności organu rentowego.

UZASADNIENIE

Ubezpieczony B. J. odwołał się od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. z dnia 26 lutego 2013r., znak (...), mocą której odmówiono ubezpieczonemu prawa do świadczenia przedemerytalnego. Zdaniem ubezpieczonego po przepracowaniu 40 lat czuje się przemęczony.

Pozwany Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. wniósł o oddalenie odwołania oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy podniósł, że ubezpieczony nie spełnia warunków określonych w art.2 ust.1 pkt 5 ustawy z 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (j.t Dz.U z 2013, poz.170), ponieważ nie spełnia on warunku posiadania okresu nie krótszego niż 6 miesięcy zatrudnienia w ostatnim zakładzie pracy.

Sąd ustalił, co następuje:

W dniu 8 lutego 2013 r. ubezpieczony B. J., ur. (...) złożył wniosek o świadczenie przedemerytalne.

Organ rentowy uznał za udowodniony okres ubezpieczenia wynoszący łącznie 40 lat, 2 miesiące i 10 dni.

Dowód: wniosek – k. 1 – 2 akt rentowych ZUS; zestawienie – k. 36 akt rentowych ZUS.

W okresach od 1 grudnia 2008 roku do 31 grudnia 2011 roku, a także od 1 stycznia 2012 roku do 28 lipca 2012 roku ubezpieczony był zatrudniony w „ P. M. „ Sp. z o.o. w P. na stanowisku – układanie okrywy i podłoża. Zakład pracy zajmował się produkcją pieczarek. W okresie zimowym było mniej prac. Do obowiązków ubezpieczonego

należało załadowanie i wyładowywanie podłoża do pieczarek. Ubezpieczony pilnował, czy podłoże i okrywa układa się z kombajnu na półki Ubezpieczony pracował w pięciosobowej grupie. Bezpośrednie polecenia wydawali M. A. i M. D.. Ubezpieczony świadczył pracę przez 8 godzin dziennie. Zachodziła konieczność osobistego świadczenia pracy, B. J. nie mógł wskazać osobę zastępującą go spoza innych osób nie będących pracownikami. Zakład pracy zatrudnia pracowników w oparciu o umowy o pracę na czas określony, jak również w oparciu o umowę zlecenia. Zakres obowiązków pracowników zatrudnionych w oparciu o powyższe umowy nie różni się. Z pracownikami, którzy nie przestrzegali dyscypliny pracy w ramach środków dyscyplinujących nie podpisywano umowy o pracę, lecz umowę zlecenie. W ramach takiego środka dyscyplinującego podpisano z ubezpieczonym umowę zlecenia w styczniu 2012 roku.

Dowód: zeznania świadków : M. K. 00:04:44 – 00:12:31, R. Ś. 00:14:11 – 00:20:52 k.23 verte, M. D. 00:05:01 – 00:17:01 k.32 verte, E. M. 00:17:10 – 00:45:52 k.32 verte – 33 akt sprawy, świadectwa pracy, zaświadczenie w aktach osobowych k.19

W dniu 10 lipca 2012 roku rozwiązano z ubezpieczonym umowę o pracę za 2 tygodniowym wypowiedzeniem ze skutkiem na 28 lipca 2012r.

Dowód: wypowiedzenie w aktach osobowych – k. 19 akta sprawy.

Decyzją z dnia 26 lutego 2013 roku, znak (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.odmówił ubezpieczonemu prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Dowód: decyzja ZUS – k. 37 akt rentowych ZUS.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie ubezpieczonego zasługuje na uwzględnienie.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była kwestia kumulatywnego spełnienia przez B. J. wszystkich przesłanek ustalenia prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie przepisów ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych.

Świadczenie przedemerytalne przysługuje 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 zatem 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. Nie jest to świadczenie z ubezpieczenia społecznego, ale ma charakter zbliżony do renty socjalnej, świadczeń rodzinnych czy z pomocy społecznej (vide uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r. sygn. akt II UZP 8/2006).

Zważyć należy, że nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego jest uzależnione od łącznego spełnienia wszystkich wymienionych warunków. Takie stanowisko przyjął również Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 5 czerwca 2007r., w którym stwierdził, że osoba ubiegająca się o prawo do świadczenia przedemerytalnego musi spełniać łącznie wszystkie przesłanki prawne z art. 2 ust. 1 pkt 5 i ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. nr 120, poz. 1252).

Stosownie do treści art. 2 ust. 1 pkt 5 w/w ustawy 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.

Zgodnie zaś z art. 2 ust. 1 pkt jako przyczyny dotyczące zakładu pracy należy rozumieć:

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 roku - Kodeks pracy, 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.

Kwestia sporna w niniejszej sprawie dotyczyła ustalenia, czy odwołujący spełnia przesłanki do świadczenia przedemerytalnego. Organ rentowy odmówił ubezpieczonemu prawa do świadczenia wskazując, że nie legitymuje się on okresem zatrudnienia co najmniej 6 miesięcy w ostatnim zakładzie pracy, a jedynie okresem 5 miesięcy i 27 dni.

W ocenie Sądu stanowisko organu rentowego jest błędne, albowiem z zebranego w niniejszym postępowaniu dowodowym materiału wynika, że B. J. legitymuje się okresem zatrudnienia co najmniej 6 miesięcy w ostatnim zakładzie pracy.

Zważyć należy, że zatrudnienie na podstawie kodeksu pracy charakteryzuje się tym, że: pracownikiem jest osoba fizyczna, która wykonuje pracę osobiście, jest ona podporządkowana kierownictwu co do miejsca, terminu i sposobu wykonywania pracy. Pracownik musi się stosować w sposób podporządkowany do poleceń, wskazówek, instrukcji, nakazów pracodawcy w zakresie wykonywanej pracy, pracodawcę obowiązuje wymóg bezwzględnej odpłatności za pracę (nawet wówczas gdy pracownik choruje – w ściśle określonych przez Kodeks Pracy warunkach). Ryzyko przedsięwzięcia prowadzonej działalności ciąży wyłącznie na pracodawcy.

Interpretacja obowiązujących przepisów w świetle bogatego dorobku nauki i orzecznictwa daje podstawę do sformułowania następujących cech szczególnych, właściwych stosunkowi pracy: 1) stroną zobowiązaną do pracy jest osoba fizyczna, 2) zobowiązuje się ona do pracy w zamian za wynagrodzenie (odpłatność pracy), 3) przedmiotem umowy ze strony pracownika jest samo pełnienie (wykonywanie) pracy, 4) pracownik nie jest obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania, 5) pracownik obowiązany jest świadczyć pracę osobiście, 6) pracownik w realizacji zobowiązania jest podporządkowany pracodawcy.

Stosunek pracy różni się od stosunku powstającego na podstawie umów zlecenia, z których wynika obowiązek dokonania określonej czynności prawnej lub świadczenia innych usług w warunkach braku podporządkowania zleceniobiorcy kierownictwu dającym zlecenie (art. 734 i n. k.c.). Czynności i usługi nie muszą być również wykonywane osobiście przez przyjmującego zlecenie. Jednocześnie podkreślić należy, że zgodnie z ukształtowaną w tym zakresie linią orzecniczą, o rodzaju zawartej umowy decyduje nie tylko i nie tyle jej nazwa, ile cel i zgodny zamiar stron (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2008 r., I UK 282/07, LEX nr 411051), a podleganie bądź niepodleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego charakteru zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia danej umowy. Co więcej, przepis art. 22 § 1 k.p. stanowi wprost, że zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy i nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w § 1 (art. 22 § 1 k.p.).

Celem art. 22 § 1 k.p. jest zatem ograniczenie zjawiska zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi. Innymi słowy, nie jest dopuszczalne zawieranie umów cywilnoprawnych, jak i zastępowanie umów o pracę takimi umowami wtedy, gdy zatrudnienie danej osoby odpowiada warunkom określonym w art. 22 § 1 k.p.

W ocenie Sądu praca ubezpieczonego wykonywana przez niego w ramach zawartej umowy o charakterze cywilnoprawnym, powinna być kwalifikowana wedle założeń pracowniczego reżymu prawa pracy. Jak wynika z zeznań świadków M. K., R. Ś. (k.23 verte), M. D., E. M. (k.32 verte należało uznać, iż charakter stosunku prawnego łączący ubezpieczonego i „P. M. „ Sp. z o.o. w P., pomimo nazwy „zlecenie”, zawierał jednak podstawowe elementy charakterystyczne dla stosunku pracy. Ubezpieczony wykonywał bowiem na rzecz pracodawcy pracę określonego rodzaju, pod jego kierownictwem i na jego ryzyko, w miejscu i czasie przez pracodawcę wyznaczonym, a pracodawca zobowiązany był wypłacać ubezpieczonemu z tego tytułu ustalone wynagrodzenie. Elementy powyższe z mocy uregulowań ustawowych jak i przyjęte w praktyce orzeczniczej wykładni stanu prawnego wynikającego z tych unormowań, definiują i to niezależnie od woli stron, prawne pojęcie umowy o pracę.

Nadto, w toku postępowania świadek M. D. wyjaśnił, że praktyką zakładu było stosowanie wobec pracowników nie przestrzegających dyscypliny pracy w zakładzie „swoistej kary” w postaci umowy zlecenia. W tym miejscu zauważyć należy, że pracodawca dysponował innymi instrumentami, które mógł zastosować za naruszenie obowiązków pracowniczych, z zakresu szeroko pojętego porządku pracy, zgodnie z art. 108 § 1 kp. Przepis ten kwalifikuje zachowania, do których zalicza się nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Brak jest też podstaw, do przyjęcia, że powodem zawarcia umowy zlecenia było zmniejszenie ilości pracy świadczonej przez ubezpieczonego, gdyż w takim wypadku zmniejszony byłby wymiar czasu pracy ubezpieczonego.

W związku z faktem, iż łącząca strony umowa była umową o pracę, a nie umową zlecenia, oznacza to, że ubezpieczony B. J. legitymuje się on okresem zatrudnienia co najmniej 6 miesięcy w ostatnim zakładzie pracy i tym samym nabył prawo do świadczenia przedemerytalnego.

Nadto, zważyć należy że przepis art. 2 ust 1 pkt 5 w/w ustawy stanowi, że przesłanką nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego jest aby do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, legitymować się okresem nie krótszym niż 6 miesięcy. Przepis nie wymaga zachowania ciągłości terminu. Wobec, faktu że ubezpieczony był zatrudniony w „P. M. „ Sp. z o.o. w P. od 1 grudnia 2008 roku oznacza, że spełnia warunek przepracowania 6 miesięcznego okresu u ostatniego pracodawcy.

Zatrudnienie poprzedzające zwolnienie, które uprawnia następnie do ubiegania się o prawo do świadczenia przedemerytalnego, stosownie do art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy, powinno trwać nie krócej niż 6 miesięcy i w całości w tym okresie powinno być realizowane u pracodawcy, który dokonał zwolnienia (warunkiem uzyskania świadczenia przedemerytalnego jest uprzednie uzyskanie stażu pracowniczego w wymiarze co najmniej 6 miesięcy; zob. B. Czajka, K. Kalata, Świadczenia przedemerytalne, [w:] Pytania i odpowiedzi, Rzeczpospolita 2003, Nr 42, s. 4). Warunek ten ma na celu unikanie zawierania pomiędzy pracownikiem i pracodawcą nieformalnych porozumień, których treścią byłoby zawieranie krótkoterminowych umów o pracę w tym tylko celu, aby dokonać zwolnienia w trybie i na zasadach otwierających drogę do nabycia świadczenia przedemerytalnego. Regulacja art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy, podobnie jak powtórzone w tym zakresie unormowania art. 2 ust. 1 pkt 2, 5 i 6 ustawy stanowią pewne zabezpieczenie przed swobodną oceną dokonywaną przez organy rentowe (poprzednio: organy zatrudnienia obu instancji) w kwestii skuteczności oświadczeń woli stron stosunku pracy zmierzających do nawiązania lub rozwiązania tego stosunku. W przypadku najkrócej trwających stosunków pracy pojawiała się bowiem wątpliwość, czy oświadczenie woli pracownika lub pracodawcy nie jest obarczone wadą nieważności określoną w art. 83 § 1 zd. 1 KC w zw. z art. 300 KP. (tak komentarz: Świadczenia emerytalne wydawnictwo C. H. Beck Warszawa 2008 str. 77)

W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego strony umowy o pracę nie zawarły jej w tym tylko celu, aby dokonać zwolnienia w trybie i na zasadach otwierających drogę do nabycia świadczenia przedemerytalnego, gdyż miała miejsce kontynuacja wcześniej zawartych umów. Zatem nie doszło do ominięcia celu regulacji określonej w art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30.04.2004r. o świadczeniach przedemerytalnych.

Rozstrzygając niniejszą sprawę nie sposób pominąć też tego, że jak wynika z zeznań E. M. gdyby pracodawcy wiadome było jakie skutki dla ubezpieczonego pociągnie zawarcie umowy zlecenia – to zawarto by korzystniejszą dla pracownika umowę o pracę.

W związku z powyższym, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., Sąd zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznał ubezpieczonemu B. J. prawo do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art.2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku od dnia 9 lutego 2013 roku o czym orzekł jak w sentencji.

Ustalenie, czy ubezpieczony wykonywał pracę w ramach stosunku pracy wymagało rozważenia oraz wymagało przeprowadzenia postępowania dowodowego przez Sąd.

Z tych przyczyn nie można przypisać organowi rentowemu odpowiedzialności za nieprzyznanie świadczenia emerytalnego. Mając na uwadze dyspozycję art. 118 ust. 1 a ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych Sąd wyroku nie stwierdził odpowiedzialności organu rentowego.