

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 1 września 2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. odmówił P. Z. prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że wnioskodawca nie spełnia przesłanek uzasadniających przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego, gdyż ostatnim ubezpieczeniem P. Z. była umowa – zlecenie, a tym samym z wnioskodawcą nie został rozwiązany stosunek pracy.

/decyzja k.37 – 37 odwrót akt ZUS/

W dniu 15 września 2021 r. P. Z. złożył odwołanie od w/w decyzji, w którym wniósł o jej zmianę poprzez przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. W treści odwołania wskazał, że od 15 kwietnia 1991 r. aż do momentu likwidacji był zatrudniony w firmie (...), gdzie pełnił funkcje dyrektora, zastępcy pełnomocnika ds. prywatyzacji, prezesa zarządu i likwidatora. W ocenie skarżącego warunki jego zatrudnienia odpowiadały stosunkowi pracy. Samo zaś zawarcie przez skarżącego kontraktu menedżerskiego oraz umowy zlecenia miało wyłącznie charakter formalny i nie wpływało na charakter wykonywanej przez niego pracy.

/odwołanie k.3 – 4/

W odpowiedzi na odwołanie, pełnomocnik organu rentowego wniósł o jego oddalenie oraz przytoczył argumentację jak w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

/odpowieź na odwołanie k.5 – 5 odwrót/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Wnioskodawca P. Z. urodził się (...)

/okoliczność bezsporna/

W dniu 9 lipca 2021 r. P. Z. złożył wniosek o świadczenie przedemerytalne, po którego rozpatrzeniu organ rentowy wydał zaskarżoną decyzję.

/wniosek k.1 – 2, decyzja k.37 – 37 odwrót akt ZUS/

Począwszy od 15 kwietnia 1991 r. P. Z. był zatrudniony w Przedsiębiorstwie (...). Do końca 2010 r., w oparciu o umowę o pracę, pełnił funkcje dyrektora, zastępcy pełnomocnika ds. prywatyzacji oraz prezesa zarządu. W okresie od 1 stycznia 2011 r. do 28 maja 2020 r. P. Z. świadczył pracę na rzecz ww. spółki w oparciu o kontrakt menedżerski. W okresie od 29 maja 2020 r. do 29 grudnia 2020 r. (kiedy to złożono dokumenty o wykreślenie spółki z rejestru) P. Z. był likwidatorem ww. spółki, a powierzone obowiązki wykonywał w oparciu o umowę zlecenia, na podstawie której został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych. Przepisy nie zezwalały na zawarcie innego rodzaju umowy. Nie podpisywał list obecności. Sprawozdania z działalności składał raz w miesiącu. Umowa zlecenie wygasła w momencie złożenia dokumentów o wykreślenie spółki z rejestru.

Umowa określała m.in. obowiązki likwidatora, zakres odpowiedzialności, zastrzeżenie o możliwości powierzenia wykonania zlecenia za pisemną zgodą zleceniodawcy, a nadto o możliwości korzystania z usług podmiotów świadczących wykonywanie usług i posiadających odpowiednie uprawnienia, a także zastrzeżenie o prawie zleceniodawcy do kontrolowania stanu likwidacji oraz sposobu wykonywania umowy przez likwidatora w granicach ciążących na nim obowiązków. Określono łączną kwotę wynagrodzenia, płatnego w ratach miesięcznych, a także okoliczności, w których wnioskodawca będzie pozbawiony prawa do tego wynagrodzenia. Wskazano na przyczyny rozwiązania umowy ze skutkiem natychmiastowym.

/świadczenie pracy k.6, świadectwo pracy k.7, świadectwo pracy k.8, zaświadczenie k.9 – 13, zaświadczenie k.14, umowa zlecenie k.15 – 17 akt ZUS, zeznania wnioskodawcy min.00:03:35 – 00:04:32 rozprawy z dnia 12 kwietnia 2022 r., płyta CD k.36 w związku z jego informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:01:02 – 00:08:55 rozprawy z dnia 14 grudnia 2021 r., płyta CD k.23, umowa – k. 15 akt ZUS/

Począwszy od dnia 30 grudnia 2020 r. P. Z. pozostaje osobą bezrobotną. Od dnia 30 grudnia 2020 r. P. Z. pobierał zasiłek dla bezrobotnych (180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych upłynęło w dniu 28 czerwca 2021 r.). W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych P. Z. nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

/zaświadczenie z dnia 9 lipca 2021 r. k.18 akt ZUS/

P. Z. legitymuje się wymaganym okresem uprawniającym do emerytury.

/okoliczność bezsporna/

Sąd Okręgowy dokonał następującej oceny dowodów i zważył, co następuje:

Odwołanie nie jest zasadne.

Spór w przedmiotowej sprawie koncentrował się na kwestii, czy wnioskodawca spełnia kumulatywnie wszystkie przesłanki ustalenia jego prawa do świadczenia przedemerytalnego, wynikające z przepisów ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (tj. Dz. U. z 2021 r., poz. 1867), a w szczególności, czy przed wystąpieniem z wnioskiem o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego pozostawał w stosunku pracy, który mógł być i został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 1065, 1292, 1321, 1428 i 1543).

Zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje mężczyźnie, który 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, w którym był zatrudniony przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończył co najmniej 60 lat oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat dla mężczyzn.

W myśl art. 2 ust. 3, świadczenie przedemerytalne przysługuje 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) złożył 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.

Przedmiotem sporu było to, czy bezpośrednio przed nabyciem prawa do zasiłku dla bezrobotnych P. Z. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę, czy też pracował na podstawie umowy zlecenia, a więc to, czy jego ostatnim tytułem ubezpieczenia był stosunek pracy, czy umowa zlecenia. Dla przyznania świadczenia przedemerytalnego odwołujący musiał bowiem wykazać, że bezpośrednio przed nabyciem prawa do zasiłku dla bezrobotnych był zatrudniony na podstawie umowy o pracę, bowiem koniecznym było rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

P. Z. w toku całego postępowania nie negował faktu ,że w okresie od 29 maja 2020 r. do 29 grudnia 2020 r. (kiedy to złożono dokumenty o wykreślenie spółki z rejestru) był likwidatorem spółki (...) ,a powierzone obowiązki wykonywał w oparciu o umowę zlecenia , co jak sam przyznał , wynikało z obowiązujących przepisów dotyczących likwidatorów spółek. Zauważyć też należy, iż odwołujący na podstawie spornej umowy zlecenia został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych i podlegał temu ubezpieczeniu w okresie od 29 maja 2020 r. do 29 grudnia 2020 r.

Reasumując powyższe rozważania należy uznać, iż umowa zlecenia zawarta między P. Z. , a spółką (...) została rozwiązana z dniem 29 grudnia 2020 r. Tym samym należy uznać, że odwołujący bezpośrednio przed nabyciem prawa do zasiłku dla bezrobotnych pracował na podstawie umowy zlecenia, a nie stosunku pracy, nie zostały więc kumulatywnie spełnione powyższe warunki.

W tym miejscu wskazać należy ,że Sąd Okręgowy w pełni podziela pogląd Sądu Najwyższego, zawarty w uzasadnieniu wyroku z dnia 24 sierpnia 2010 r. (I UK 82/10, LEX nr 721432), zgodnie z którym nie budzi wątpliwości kwestia, iż zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej jest odrębnym od pracowniczego tytułem do podlegania ubezpieczeniom społecznym (art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy systemowej). Przepisy ustawy uzależniają nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego m.in. od zatrudnienia u pracodawcy, u którego doszło do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Wykonywanie pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej nie mieści się zaś w pojęciu "zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej" użytym w ustawie o świadczeniach przedemerytalnych oraz w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i nie jest ona wykonywana w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych. Podobne stanowisko SN zajął również w wyroku z dnia 23.05.2012r. ((...) 437/11, OSNP 2013/11-12/135).

Wnioskodawca twierdził, że mimo, iż miał zawartą umowę zlecenia, wykonywał pracę w ramach umowy o pracę.

Sąd pragnie zaznaczyć ,że w niniejszym postępowaniu Sąd był związany zakresem skarżonej decyzji i badał jedynie , czy wnioskodawca spełnił sporną przesłankę świadczenia stosunku pracy bezpośrednio przed nabyciem prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Oczywistym natomiast jest, że rozstrzygnięcie niniejszej sprawy nie pozbawia wnioskodawcy możliwości ewentualnego dochodzenia swoich praw na drodze odrębnego postępowania, w tym ustalenia istnienia stosunku pracy.

Należy także na marginesie podnieść, iż z niniejszego postępowania bezspornie wynika, m.in. że wnioskodawca nie podpisywał list obecności, sprawozdania z działalności składał raz w miesiącu, trudno więc mówić o podporządkowaniu pracowniczemu. Nadto sama umowa zlecenie zawierała zastrzeżenie o możliwości powierzenia wykonania zlecenia za pisemną zgodą zleceniodawcy, a nadto o możliwości korzystania z usług podmiotów świadczących wykonywanie usług i posiadających odpowiednie uprawnienia. Zatem brak było bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy, charakterystycznego dla stosunku pracy. Odmiennie niż w umowie o pracę określono łączną kwotę wynagrodzenia, a także okoliczności, w których wnioskodawca będzie pozbawiony prawa do tego wynagrodzenia. Wskazano na konkretne przyczyny rozwiązania umowy ze skutkiem natychmiastowym, co także nie jest charakterystyczne dla stosunku pracy.

Wobec powyższego Sąd na podstawie art.477¹⁴§1 k.p.c. oddalił odwołanie.

S.B.