

Sygn. akt IV U 1704/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 04 lutego 2021 r.

Sąd Okręgowy w Zielonej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Bogusław Łój

Protokolant: sekretarz sądowy Joanna Dejewska vel Dej

po rozpoznaniu w dniu 21 stycznia 2021 r. w Zielonej Górze

odwołania J. P.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

z dnia 22.07.2020 r. znak (...)

o dodatek solidarnościowy

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznaje odwołującemu J. P. prawo do dodatku solidarnościowego

sędzia Bogusław Łój

Sygn. akt IV U 1704/20

UZASADNIENIE

Decyzją z 22.07.2020 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. odmówił ubezpieczonemu J. P. prawa do dodatku solidarnościowego, ponieważ pracodawca nie rozwiązał z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem po 15.03.2020 r. ani po tym dniu umowa o pracę nie została rozwiązana z upływem czasu, na który była zawarta. Stosunek pracy został rozwiązany za porozumieniem stron.

Jako podstawę prawną decyzji organ rentowy podał art. 2 i art. 3 ust. 1-4 ustawy z 19.06.2020 r. o dodatku solidarnościowym przyznawanym w celu przeciwdziałania negatywnym skutkom COVID-10.

W odwołaniu od powyższej decyzji ubezpieczony J. P. wniósł o zmianę tej decyzji w przedmiocie odmowy przyznania dodatku solidarnościowego poprzez przyznanie tego świadczenia, porozumienie stron wynikało wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

W odpowiedzi na odwołanie pozwany organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania, podtrzymując stanowisko zawarte w zaskarżonej decyzji.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

Ubezpieczony J. P. złożył pozwanemu Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych wniosek o dodatek solidarnościowy 26.06.2020 r.

Okoliczności niesporne, ustalone na podstawie akt organu rentowego.

Odwołujący się była zatrudniony w (...) spółka z o.o. w Ś. w pełnym wymiarze czasu pracy jako monter.

Stosunek pracy ustał w wyniku porozumienia stron z powodu zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn leżących po stronie pracodawcy z dniem 31.05.2020 roku. Przyczyną zawarcia porozumienia powodującego ustanie stosunku pracy była likwidacja stanowiska pracy w związku z kryzysem wywołanym pandemią koronawirusa. Pracodawca odwołującego z tego powodu ograniczył zatrudnienie o około 60 osób. Z częścią osób pracodawca nie przedłużył umów terminowych, a z częścią rozwiązał umowy na mocy porozumienia stron. Porozumienie zostało zawarte na takich samych zasadach jak wypowiedzenie, łącznie z zachowaniem takiego samego okresu wypowiedzenia. Rozwiązywanie umów o pracę w trybie porozumienia stron jest u pracodawcy odwołującego standardem od wielu lat. Gdyby odwołujący nie chciał zgodzić się na rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie umowa byłaby wypowiedziana. Rozwiązanie umowy z odwołującym było zawarte ze skutkiem na koniec maja, a więc przed wejściem w życie ustawy, a nawet przed ogłoszeniem jej projektu.

Gdyby nie pandemia nie byłoby podstaw do rozwiązania umowy o pracę z odwołującym.

dowód: - akta osobowe odwołującego,

- zeznania świadka A. J. k. 33 akt

Sąd zważył, co następuje.

Odwołanie okazało się zasadne.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było ustalenie, czy odwołującemu się przysługuje prawo do dodatku solidarnościowego, przy czym spór ten ograniczał się do przesłanki określonej w art. 3 ust. 1 ustawy z 19.06.2020 r. o dodatku solidarnościowym przyznawanym w celu przeciwdziałania negatywnym skutkom COVID-19 (Dz.U. z 2020 r., poz. 1068).

Zgodnie z przepisami tego ustępu, 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.

Pozostałe przesłanki uzyskania przez ubezpieczoną prawa do spornego świadczenia nie były kwestionowane przez ZUS.

Stan faktyczny sprawy był w zasadzie bezsporny, ponieważ w świetle przedłożonych dokumentów poza sporem było, że umowa o pracę łącząca wnioskodawcę i jego pracodawcę została rozwiązana za porozumieniem stron z powodu ograniczenia zatrudnienia jako skutku pandemii, a więc z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy.

Oczywiście rację ma pozwany organ rentowy wskazując, że literalne brzmienie cytowanego w zaskarżonej decyzji przepisu wskazuje na wypowiedzenie pracodawcy jako podstawy do przyznania dodatku solidarnościowego.

Zdaniem Sądu literalne brzmienie przepisu nie jest wystarczające do oceny zasadności odwołania wnioskodawcy. Przecież literalne brzmienie przepisu daje prawo do dodatku solidarnościowego ubezpieczonemu, któremu umowę o pracę wypowiedział pracodawca np. z powodu działania na szkodę pracodawcy, wyłącza prawo do spornego świadczenia wnioskodawcy, z którą bez wątpliwości stosunek pracy rozwiązał pracodawca, tyle tylko, że w trybie porozumienia stron.

A zastosowanie porozumienia stron jako trybu rozwiązania umowy o pracę wynikało wyłącznie ze standardów obowiązujących u pracodawcy odwołującego.

Wynika to z jednoznacznych zeznań świadka A. J. dyrektora personalnego pracodawcy wnioskodawcy.

Dlatego też, zdaniem Sądu, decydujące znaczenie ma cel ustawy, cel przepisu, który jest podstawą rozstrzygnięcia.

21 czerwca 2020 r. weszła w życie ustawa z dnia 19 czerwca 2020 r. o dodatku solidarnościowym, przyznawanym w celu przeciwdziałania negatywnym skutkom COVID-19. Dodatek solidarnościowy wynosi 1400 zł za miesiąc kalendarzowy dla osób, które straciły pracę w wyniku kryzysu wywołanego COVID-19.

Idea ustawodawcy w zakresie wskazanego dodatku to pomoc finansowa dla osób, które straciły zatrudnienie w okresie epidemii. Ta pomoc realizowana jest poprzez wsparcie finansowe osób, które straciły źródło przychodu ze względu na sytuację gospodarczą spowodowaną kryzysem wywołanym COVID-19. Wskazać tu należy, że dodatek jest formą pomocy przyznawaną przez okres trzech miesięcy i stanowi zabezpieczenie finansowe dla osób w okresie poszukiwania nowej pracy.

Okoliczności takie występowały w przedmiotowej sprawie.

Nie można również nie zwrócić uwagi na fakt iż rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy we wszystkich możliwych sytuacjach statuuje taką osobę jak osobę, z którą pracodawca rozwiązał umowę o pracę. Tytułem przykładu można wskazać ustawę o tzw. grupowych zwolnieniach, sytuację osób ubiegających się o zasiłek dla bezrobotnych.

Trudno się więc dziwić i wskazywać na literalne brzmienie przepisu w sytuacji, gdy porozumienie zostało zawarte przed 19.06.2020 r, to jest przed uchwaleniem ustawy będącej źródłem uprawnienia do dodatku solidarnościowego, a nawet przed ogłoszeniem projektu tej ustawy.

Reasumując, w ocenie Sądu, skoro literalne brzmienie przepisu stoi w sprzeczności z celem ustawy, to interpretacja przepisu musi uwzględniać cel przepisu. Skoro wnioskodawca stracił pracę, stracił źródło przychodu ze względu na sytuację gospodarczą spowodowaną kryzysem wywołanym COVID-19 i spełnił pozostałe kryteria, co do których nie było sporu, to przysługuje odwołującemu prawo do dodatku solidarnościowego.

Odwołujący się spełniła więc sporną przesłankę uzyskania prawa do tego świadczenia.

Mając powyższe na względzie, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., orzeczono jak w sentencji.